

# Studie

## zum gesellschaftlichen Mehrwert der 27 sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich mittels einer SROI- Analyse

Mag. Olivia Rauscher  
Dr. Christian Schober  
Verena Burger, BA







Impressum:

NPO & SE Kompetenzzentrum

Welthandelsplatz 1

1020 Wien

Tel.: 01 31336 5539

Fax: 01 31336 5539

[www.npo.or.at](http://www.npo.or.at)

Wien, Jänner 2016

Kontakt: Mag. Olivia Rauscher, [olivia.rauscher@wu.ac.at](mailto:olivia.rauscher@wu.ac.at)

Copyright © NPO & SE Kompetenzzentrum



## VORBEMERKUNG

Die vorliegende Studie wurde vom NPO&SE Kompetenzzentrum der WU Wien im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft QUASI (Qualitätsmanagement für sozialintegrative Unternehmen) erstellt. Die Studie bedient sich der Methode der Social Return on Investment (SROI)-Analyse.

Die Ergebnisse beruhen auf Daten, die im Rahmen von Interviews und quantitativen Datenerhebungen ermittelt wurden, sowie auf einem von der prospect Unternehmensberatung GmbH zur Verfügung gestellten Datensatz. In diesem Zusammenhang gilt es all jenen zu danken, die hier mitgewirkt haben, allen voran den in den sozialintegrativen Unternehmen beschäftigten Personen, mit denen wir im Rahmen der leitfadenorientierten Interviews sehr umfassende Gespräche geführt haben und die uns einen Einblick in ihren Alltag gewährt haben.

Allen VertreterInnen der Steuergruppe, darunter, in alphabetischer Reihenfolge, Frau Königer, Frau Krampfl, Herr Pitzl und Herr Rieck, sei herzlichst für die stets produktive Zusammenarbeit in angenehmer Atmosphäre gedankt.

Auch Frau Reinisch-Gratzer, Frau Ambrosch und Frau Millner-Kurzbauer sind uns mit der Bereitstellung umfassender Daten und Informationen behilflich gewesen. Herzlicher Dank gebührt vor allem Herrn Hauk von der Abteilung GS7 des Landes Niederösterreich für die sehr umfassenden Datenauswertungen, die uns zur Verfügung gestellt wurden. Auch Herr Hofrat Dr. Huber hat uns im Rahmen dieser Studie unterstützt, wofür wir uns bedanken wollen.

Nicht zuletzt sei all den befragten MitarbeiterInnen, LieferantInnen, AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen und VertreterInnen der sozialintegrativen Unternehmen und der öffentlichen Hand für die informativen Interviews gedankt.

Ohne das Zutun all dieser Personen wäre diese Studie von deutlich minderer Qualität.

Auf Seiten der AutorInnen war es ein spannendes und erkenntnisreiches Projekt. Es war eine Freude im Bereich arbeitsfördernde Maßnahmen ein Projekt abzuwickeln. Herausfordernd auf Seiten der AutorInnen war einmal mehr die Vielfalt an Daten und Datenquellen, die bei genauerer Analyse manchmal Inkonsistenzen aufwiesen.

Wien, am 11. Jänner 2016

Mag. Olivia Rauscher

Dr. Christian Schober

Verena Burger, BA

# INHALT

<b>Executive Summary .....</b>	<b>1</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>5</b>
1.1 Ausgangssituation .....	5
1.2 Arbeitsmarkt Niederösterreich. Zahlen und Fakten .....	5
1.3 Sozialintegrative Unternehmen.....	6
1.4 Ziel der Studie .....	8
1.5 Aufbau des Berichts .....	9
<b>2 Methodisches Vorgehen.....</b>	<b>10</b>
2.1 Wirkungsanalyse .....	10
2.2 Social Return On Investment – Analyse.....	12
<b>3 Umfang der Analyse .....</b>	<b>15</b>
3.1 Konzeptionalisierung.....	15
3.2 Identifizierung der Stakeholder .....	16
3.3 Datenerhebung .....	18
3.4 Sekundärdaten.....	21
<b>4 Analyse der Einnahmen und Ausgaben .....</b>	<b>22</b>
<b>5 Berechnung der Wirkungen .....</b>	<b>24</b>
5.1 Zielgruppe.....	24
5.1.1 Wirkungskette Zielgruppe.....	27
5.1.2 Berechnung der stakeholderspezifischen, monetarisierten Wirkungen...	28
5.2 AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen.....	35
5.2.1 Wirkungskette AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen.....	36
5.2.2 Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen.....	37
5.3 Lehrlinge .....	40
5.3.1 Wirkungskette Lehrlinge .....	42
5.3.2 Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen.....	43
5.4 Sozialversicherungsträger.....	49
5.4.1 Wirkungskette Sozialversicherungsträger .....	49
5.4.2 Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen.....	50
5.5 Schlüsselarbeitskräfte .....	51
5.5.1 Wirkungskette Schlüsselarbeitskräfte .....	52
5.5.2 Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen.....	53
5.6 Land Niederösterreich .....	55
5.6.1 Wirkungskette Land Niederösterreich .....	55
5.6.2 Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen.....	55

5.7	<i>Allgemeine Bevölkerung von Niederösterreich</i>	57
5.7.1	Wirkungskette allgemeine Bevölkerung in Niederösterreich	57
5.7.2	Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen	57
5.8	<i>Bund</i>	58
5.8.1	Wirkungskette Bund	58
5.8.2	Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen	59
5.9	<i>AMS NÖ</i>	59
5.9.1	Wirkungskette AMS NÖ	59
5.9.2	Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen	60
5.10	<i>Sonstige Personen (u.a. KlientInnen von Neustart und Jugendliche der Produktionsschule)</i>	62
5.10.1	Wirkungskette sonstige Personen	63
5.10.2	Berechnung stakeholderspezifische monetarisierte Wirkungen	64
5.11	<i>Künftige ArbeitgeberInnen</i>	70
5.11.1	Wirkungskette künftige ArbeitgeberInnen	71
5.11.2	Berechnung stakeholderspezifische monetarisierte Wirkungen	71
5.12	<i>Ehrenamtliche MitarbeiterInnen</i>	72
5.12.1	Wirkungskette ehrenamtliche MitarbeiterInnen	72
5.12.2	Berechnung stakeholderspezifische monetarisierte Wirkungen	73
5.13	<i>Pensionsantrittskräfte</i>	75
5.13.1	Wirkungskette Pensionsantrittskräfte	76
5.13.2	Berechnung stakeholderspezifische monetarisierte Wirkungen	77
5.14	<i>Warenbereitsteller</i>	83
5.14.1	Wirkungskette Warenbereitsteller	83
5.14.2	Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen	84
5.15	<i>Andere soziale Einrichtungen</i>	84
5.15.1	Wirkungskette andere soziale Einrichtungen	84
5.15.2	Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen	85
5.16	<i>Gemeinden</i>	86
5.16.1	Wirkungskette Gemeinden	86
5.16.2	Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen	86
5.17	<i>LieferantInnen</i>	87
5.17.1	Wirkungskette LieferantInnen	87
5.17.2	Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen	88
5.18	<i>EigentümerInnen</i>	89
5.18.1	Wirkungskette EigentümerInnen	89
5.18.2	Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen	89
5.19	<i>SMS</i>	89
5.19.1	Wirkungskette SMS	89
5.19.2	Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen	90
<b>6</b>	<b>SROI-Wert – Gesamtberechnung und Szenarienberechnung</b>	<b>91</b>
<b>7</b>	<b>Resümee</b>	<b>95</b>

<b>8 Literaturverzeichnis .....</b>	<b>98</b>
<b>9 Anhang .....</b>	<b>102</b>
9.1 Wirkungsketten .....	103
9.2 Datentabelle .....	113

## **ABBILDUNGSVERZEICHNIS**

Abbildung 1-1: Stufenmodell der Integration .....	7
Abbildung 2-1: Wirkungskette.....	10
Abbildung 2-2: SROI-Analyse im Überblick .....	12
Abbildung 2-3: Grundlegende Schritte der SROI-Analyse.....	14
Abbildung 3-1: Wesentliche Stakeholder für die Analyse .....	16
Abbildung 6-1: Stakeholderanteile an der Gesamtinvestition und den Profiten .....	93

## **TABELLENVERZEICHNIS**

Tabelle 0-1: Investitionen und Profite der sozialintegrativen Unternehmen .....	2
Tabelle 1-1: Liste der teilgenommenen SIU .....	7
Tabelle 3-1: Ausmaß der SROI-Analyse.....	15
Tabelle 3-2: Inkludierte Stakeholder.....	17
Tabelle 3-3: Exkludierte Stakeholder .....	18
Tabelle 3-4: Engagement-Plan .....	19
Tabelle 3-5: Wirkungen auf Basis von Prospect 2014 .....	22
Tabelle 4-1: Einnahmen/Erträge.....	23
Tabelle 4-2: Ausgaben/Aufwand.....	24
Tabelle 5-1: Wirkungskette Zielgruppe.....	27
Tabelle 5-2: monetarisierte Wirkungen der Zielgruppe .....	28
Tabelle 5-3: Wirkungskette der AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen .....	37
Tabelle 5-4: monetarisierte Wirkungen der AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen .....	38
Tabelle 5-5: Wirkungskette Lehrlinge.....	42
Tabelle 5-6: monetarisierte Wirkungen der Lehrlinge .....	43
Tabelle 5-7: Wirkungskette der Sozialversicherungsträger.....	50
Tabelle 5-8: monetarisierte Wirkungen der Sozialversicherungsträger.....	50
Tabelle 5-9: Wirkungskette Schlüsselarbeitskräfte .....	53



Tabelle 5-10: monetarisierte Wirkungen der Schlüsselarbeitskräfte.....	53
Tabelle 5-11: Wirkungskette des Land Niederösterreich.....	55
Tabelle 5-12: monetarisierte Wirkungen des Landes Niederösterreich .....	56
Tabelle 5-13: Wirkungskette der allgemeinen niederösterreichischen Bevölkerung .....	57
Tabelle 5-14: monetarisierte Wirkungen der allgemeinen niederösterreichischen Bevölkerung .....	57
Tabelle 5-15: Wirkungskette des Bundes .....	58
Tabelle 5-16: monetarisierte Wirkungen des Bundes .....	59
Tabelle 5-17: Wirkungskette des AMS NÖ .....	60
Tabelle 5-18: monetarisierte Wirkungen AMS NÖ .....	60
Tabelle 5-19: Wirkungskette sonstige Personen.....	63
Tabelle 5-20: monetarisierte Wirkungen der sonstigen Personen .....	64
Tabelle 5-21: Wirkungskette der künftige ArbeitgeberInnen .....	71
Tabelle 5-22: monetarisierte Wirkungen der künftigen ArbeitgeberInnen .....	71
Tabelle 5-23: Wirkungskette ehrenamtliche MitarbeiterInnen .....	73
Tabelle 5-24: Monetarisierte Wirkungen der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen .....	73
Tabelle 5-25: Wirkungskette Pensionsantrittskräfte .....	76
Tabelle 5-26: monetarisierte Wirkungen der Pensionsantrittskräfte .....	77
Tabelle 5-27: Wirkungskette der Warenbereitsteller .....	83
Tabelle 5-28: monetarisierte Wirkungen der Warenbereitsteller.....	84
Tabelle 5-29: Wirkungskette der anderen sozialen Einrichtungen.....	85
Tabelle 5-30: monetarisierte Wirkungen der anderen sozialen Einrichtungen.....	85
Tabelle 5-31: Wirkungskette der Gemeinden.....	86
Tabelle 5-32: monetarisierte Wirkungen der Gemeinden.....	87
Tabelle 5-33: Wirkungskette der LieferantInnen .....	88
Tabelle 5-34: monetarisierte Wirkungen der LieferantInnen .....	88
Tabelle 5-35: Wirkungskette der EigentümerInnen .....	89
Tabelle 5-36: monetarisierte Wirkungen der EigentümerInnen .....	89
Tabelle 5-37: Wirkungskette des SMS .....	90
Tabelle 5-38: monetarisierte Wirkungen des SMS .....	90
Tabelle 6-1: Berechnung SROI-Wert .....	91

Tabelle 6-2: Investitionen und Profite der sozialintegrativen Unternehmen Gesamtbetrachtung 2014.....	91
Tabelle 9-1: Wirkungsketten.....	103
Tabelle 9-2: Zuordnung von Daten und Quellenangaben .....	113

## **ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS**

SIU	Sozialintegrative Unternehmen
DLU	Deckung des Lebensunterhaltes
SAK	Schlüsselarbeitskraft
TAK	Transitarbeitskraft
PAPL	Pensionsantrittskraft
AMS	Arbeitsmarktservice
SMS	Sozialministeriumservice
ALG	Arbeitslosengeld
NH	Notstandhilfe
BMS	Bedarfsorientierte Mindestsicherung
iHv	in Höhe von
N/A	Nicht vorhanden
SROI	Social Return on Investment
TZ	Teilzeit
VZÄ	Vollzeitäquivalent



## EXECUTIVE SUMMARY

Das NPO&SE Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien) erhielt von der Arbeitsgemeinschaft QUASI (Qualitätsmanagement für sozialintegrative Unternehmen) den Auftrag, die gesellschaftlichen und ökonomischen Wirkungen von 27 sozialintegrativen Unternehmen (SIU) in Niederösterreich zu analysieren. Der Beobachtungszeitraum bezieht sich auf das Jahr 2014.

**Die Evaluation erfolgte mittels einer Social Return on Investment (SROI)-Analyse, deren Ziel es ist, den durch die sozialintegrativen Unternehmen geschaffenen gesellschaftlichen Mehrwert möglichst umfassend zu erfassen und zu bewerten.** Die Methode will neben den finanziellen, explizit auch die sozialen Wirkungen des Projekts messen. Die vorliegende Analyse orientiert sich am von Schober/Then (2015) herausgegebenen „Praxishandbuch Social Return on Investment“. Ein wesentlicher Punkt ist die Identifikation der wichtigsten Stakeholder zu Beginn. Für jede Stakeholdergruppe wird der investierte Input dem erzielten Output sowie dem Outcome (Wirkungen) in einer Wirkungskette gegenübergestellt. Die solcherart identifizierten Wirkungen werden verifiziert, ergänzt, quantifiziert und zum Schluss soweit möglich und sinnvoll in Geldeinheiten bewertet. Somit kann letztlich der monetäre Wert der aggregierten Wirkungen dem gesamten in Geldeinheiten vorliegendem Input gegenübergestellt werden. Die sich ergebende Spitzenkennzahl ist der SROI-Wert, der als Verhältniskennzahl angibt, wie die monetarisierten Wirkungen proportional zu den investierten Geldern sind. Ein Wert von 1:2 signalisiert doppelt so wertvolle gesellschaftliche Wirkungen als Investitionen.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden folgende Forschungsfragen gestellt und beantwortet:

Die **Forschungsfrage 1** lautet: *„Welche Wirkungen bzw. welchen Nutzen entfalten die teilnehmenden sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich bei den relevanten Stakeholdergruppen?“*

Die **Forschungsfrage 2** lautet: *„Lassen sich die im Rahmen der teilnehmenden sozialintegrativen Unternehmen erzielten Wirkungen sinnvoll und valide messen und monetarisieren?“*

Die **Forschungsfrage 3** lautet: *„Welcher monetarisierte Gesamtnutzen ergibt sich aus einem in die teilnehmenden sozialintegrativen Unternehmen investierten Euro?“*

Als **Alternativszenario** wird angenommen, dass die teilnehmenden SIUs (ceteris paribus) nicht existieren. Dabei gilt es zu eruieren, welche Wirkungen ohnehin, d.h. auch ohne die SIUs, bei den Stakeholdergruppen entstanden wären. Zudem müssten die in der Maßnahme beschäftigten Personen entsprechend, soweit Kapazitäten vorhanden sind, in anderen Settings untergebracht werden. Dies würde in erster Linie vor allem das AMS Niederösterreich betreffen.

Die Studie zeigt, welche vielfältigen Aufgaben und Tätigkeiten die sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich erfüllen. Sie identifiziert darüber hinaus vor allem Wirkungen für unterschiedliche Gruppen, die mit den sozialintegrativen Unternehmen in Kontakt stehen, sogenannten Stakeholdern. Als Stakeholder wurden folgende Gruppen identifiziert: Schlüsselarbeitskräfte, Zielgruppe (bestehend aus stundenweise Beschäftigten, Personen im Arbeitstraining und Transitarbeitskräften), Lehrlinge, Pensionsantrittskräfte, sonstige Personen (u.a. KlientInnen von Neustart, Personen der Produktionsschule und PraktikantInnen), ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, anderen sozialen Einrichtungen, LieferantInnen, Warenbereitsteller, AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen, Bund, Arbeitsmarktservice Niederösterreich (AMS NÖ), Sozialministeriumservice (SMS), Land Niederösterreich, Gemeinden, Sozialversicherungsträger, künftige ArbeitgeberInnen und die allgemeine Bevölkerung.

Im Verlauf der Studie zeigte sich relativ rasch, dass aufgrund der von den niederösterreichischen sozialintegrativen Unternehmen zur Verfügung gestellten Daten sowie einer zufriedenstellenden Datenlage im Sekundärmaterialbereich vielfach eine sinnvolle Quantifizierung und Monetarisierung der Wirkungen möglich war.

Insgesamt ergeben sich auf Basis der hier durchgeführten Erhebungen und Berechnungen für das Jahr 2014 **monetarisierter Wirkungen in der Höhe von 81.274 Mio. Euro**. Demgegenüber stehen Investitionen von 38.741 Mio. Euro. Durch die Gegenüberstellung der gesamten Investitionen aus dem Jahr 2014 zur Summe der monetarisierten Wirkungen, ergibt sich ein **SROI-Wert von 2,10**. Dies bedeutet, dass jeder investierte Euro Wirkungen im monetarisierten Gegenwart von 2,10 Euro schafft. Die Investitionen kommen somit als positive gesamtgesellschaftliche Wirkungen rund zweifach wieder zurück.

Die bedeutendsten positiven Wirkungen entstehen für die **Zielgruppe**, gefolgt von den **AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen**. Beide Stakeholder vereinen gemeinsam um die 50% der Gesamtwirkungen auf sich.

**Zusammenfassend wird deutlich, dass die sozialintegrativen Unternehmen wirkungsvoll sind. Die monetarisierten Wirkungen der Betriebe in Niederösterreich waren im Jahr 2014 rund doppelt so hoch wie die getätigten finanziellen Investitionen.**

Nachstehende Tabelle 0-1 gibt eine Gesamtbetrachtung der Investitionen und Profite (monetarisierter Wirkungen) der 27 sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich für das Jahr 2014 wieder:

**Tabelle 0-1: Investitionen und Profite der sozialintegrativen Unternehmen**

Stakeholder	Investitionen in SIU	Wirkungen und Profite von SIU	Anteil am Profit
<b>Zielgruppe</b>	Zeit, Fähigkeiten	z.B. Erlernen beschäftigungsrelevanter Fähigkeiten für eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt - € 27.578.710	33,9%
<b>Auftraggeber-Innen/Abnehmer-Innen</b>	Abnahme von Produkten und DL	z.B. besseres Preis-Leistungsverhältnis, gute Betreuung, individuelle Produkte aus der Region, soziales Engagement € 8.971.126 € 13.348.782	16,4%
<b>Lehrlinge</b>	Zeit, Fähigkeiten	z.B. Erlernen beschäftigungsrelevanter Fähigkeiten, Sammeln von Berufserfahrung und Erhalt einer Lehrlingsausbildung - € 9.525.651	11,7%
<b>Sozialversicherung</b>	N/A	Zusätzliche SV-Beiträge - € 6.260.904	7,7%
<b>Schlüssel-arbeitskräfte (SAK)</b>	Zeit, Fähigkeiten, erworbenes Wissen	z.B. Einkommen, Verbesserung der Sozialkompetenz, Wissenserweiterung, Sensibilisierung für benachteiligte Gruppen, Positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun) - € 6.099.450	7,5%

<b>Land NÖ</b>	Förderungen	€ 3.052.587	Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen	€ 3.352.649	4,1%
<b>allgemeine Bevölkerung</b>	Einnahmen aus Spenden/ Sponsoring und sonstige Einnahmen	€ 491.229	Verdrängungseffekte am ersten Arbeitsmarkt (Negativwirkung), sonstige betriebliche Aufwendungen wurden hier berücksichtigt	€ 2.879.379	3,5%
<b>Bund</b>	Förderungen	€ 29.383	Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen	€ 2.707.424	3,3%
<b>AMS NÖ</b>	Förderungen	€ 23.048.546	z.B. Einsparung von Arbeitslosengeld/ Notstandshilfe, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung	€ 2.206.800	2,7%
<b>Sonstige Personen (z.B. KlientInnen von Neustart)</b>	Zeit, Fähigkeiten, erworbenes Wissen	-	z.B. Berufserfahrung, Schnupper-Arbeitstrainings und Abarbeitung von Sozialstunden.	€ 1.812.394	2,2%
<b>künftige ArbeitgeberInnen</b>	Vertrauen	-	z.B. Arbeitserleichterung und Zeitersparnis hinsichtlich der Personalsuche, Einsparungen von Personalkosten aufgrund von Praktika	€ 1.413.393	1,7%
<b>Ehrenamtliche</b>	Zeit, Fähigkeiten, erworbenes Wissen	-	z.B. positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun) oder Gefühl gebraucht zu werden, Verbesserung der Sozialkompetenz, Integration am Arbeitsplatz	€ 1.297.473	1,6%
<b>PAPL</b>	Zeit, Fähigkeiten, erworbenes Wissen	-	z.B. zusätzliches Einkommen, Stabilität im Leben/ Zukunftsperspektive, erhöhtes Sicherheitsgefühl, Integration am Arbeitsplatz, sowie Erlernen beschäftigungsrelevanter Fähigkeiten	€ 787.265	1,0%
<b>Warenbereitsteller</b>	Bereitstellung von Lebensmitteln	-	Einsparung von Entsorgungskosten	€ 736.273	0,9%
<b>andere Einrichtungen</b>	Zeit Wissen	-	z.B. Synergieeffekte (wie Weitervermittlung und Vorclearing) und Informationsaustausch	€ 626.073	0,8%
<b>Gemeinden</b>	Förderungen	€ 284.832	Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen	€ 316.609	0,4%

<b>Lieferant-Innen</b>	Produkte/ Dienst- leistungen		- zusätzliche Aufträge	€ 262.325	0,3%
<b>Eigentümer-Innen</b>	Erlöse aus der Auflösung von Rückstellung en und Rücklagen  Erträge aus der Auflösung von Investitions- zuschüssen	€ 167.339	z.B. Umsatzerlöse (am Markt), Erlöse aus der Auflösung von Rückstellungen und Rücklagen sowie der Veräußerung von Anlagevermögen, usw.	€ 62.203	0,1%
<b>SMS</b>	Förderungen	€ 2.696.385	Erfüllung des Versorgungs- auftrages	Wirkungen bereits bei den in der Maßnahme beschäftigten Personen berücksichtigt	0,0%
<b>SROI</b>	<b>€ 38.741.426</b>		<b>€ 81.273.757</b>		<b>2,10</b>



# **1 EINLEITUNG**

## **1.1 AUSGANGSSITUATION**

---

Das NPO&SE Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien) erhielt von der Arbeitsgemeinschaft QUASI (Qualitätsmanagement für sozialintegrative Unternehmen) den Auftrag die gesellschaftlichen und ökonomischen Wirkungen von den sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich zu analysieren. Dabei soll der soziale Mehrwert für die Gesellschaft sichtbar gemacht werden, der durch die 27 SIUs generiert werden konnte.

Um die Wirkung der angebotenen Dienstleistungen in der gewünschten Breite messen und analysieren sowie darstellen zu können, wurde entschieden, eine Social Return on Investment (SROI) Analyse durchzuführen. Die Analyse wurde für das Jahr 2014 erstellt und hat den sogenannten SROI-Wert als Spitzenkennzahl zum Ergebnis. Diese Kennzahl basiert auf einer durchwegs komplexen Erhebung und Analyse der Wirkungen bei den einzelnen Stakeholdern, des analysierten Projekts, Programms bzw. der Organisation.

In der Betriebswirtschaft ist die Berechnung von ökonomischen Kennzahlen zur Bestimmung von Werten ein gängiges Vorgehen. Um auch das gesamte Tätigkeitsfeld sowie die erzeugten sozialen Effekte nicht-gewinnorientierter Organisationen abbilden zu können, wurden Modelle entwickelt, die neben betriebswirtschaftlichen auch soziale Faktoren berücksichtigen. In den vergangenen Jahren kam hierfür zunehmend die SROI-Analyse zum Einsatz, die versucht, den sozialen Nutzen von Investitionen in Organisationen und Projekten recht umfangreich greifbar zu machen und weitgehend zu monetarisieren. Der soziale Ertrag des Projekts bzw. die sozialen Profite für die Stakeholder können mittels dieser Analyse somit aggregiert den finanziellen Investitionen gegenübergestellt werden. Diese wiederum können damit vergleichsweise umfangreicher und besser beurteilt werden.

Bei der Erstellung des vorliegenden Berichts wurde höchster Wert darauf gelegt, gründlich und umfangreich zu recherchieren und die über das Internet und die wissenschaftliche Literatur zur Verfügung stehenden Informationen möglichst akkurat zu berücksichtigen. Aufgrund der Komplexität des Feldes und der damit verbundenen Wirkungen besteht jedoch immer die Möglichkeit Relevantes nicht beachtet zu haben. Falls somit den geschätzten LeserInnen relevante, nichtberücksichtigte Analysen, Studien oder Daten bekannt sind, würden sich die AutorInnen über eine Übermittlung derselben oder Hinweise darauf freuen. Solcherart können zukünftige Analysen verfeinert werden.

## **1.2 ARBEITSMARKT NIEDERÖSTERREICH. ZAHLEN UND FAKTEN**

---

Im Jahr 2014 stieg die Arbeitslosigkeit in allen Berufsgruppen an. Im Jahresdurchschnitt 2014 waren 53.608 Personen beim AMS Niederösterreich als arbeitslos gemeldet. Dies sind um 9,35% mehr als im Jahr 2013 (+4.659 Personen). Schulungsangebote des AMS Niederösterreich wurden von 10.328 Personen genutzt. Diese werden während der Dauer der Schulung/Maßnahme nicht als arbeitslos vermerkt. Die Arbeitslosenquote lag in Niederösterreich 2014 mit 8,4% exakt im österreichweiten Schnitt und um 0,6%-Punkte höher als im Jahr 2013.

Im letzten Jahr gehörte fast jede/r 3. AMS-Kundin/Kunde der Generation 50+ an (+17,2%). Im Vergleich dazu stieg die Arbeitslosigkeit der 15- 25-Jährigen lediglich um 2,8% an.

Besonders jene Personen, die es aus verschiedenen Gründen schwer haben, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, geraten vor dem Hintergrund einer schwierigen Arbeitsmarktsituation unter Druck. Dabei handelt es sich insbesondere um Personen mit geringem Bildungsniveau

und/oder gesundheitlichen Vermittlungshemmnissen. Im Jahr 2014 hatte jede/r 2. AMS-Kundin/Kunde maximal einen Pflichtschulabschluss und jede/r 5. gesundheitliche Probleme.

Gegenüber dem Jahr 2013 stieg die Zahl der Arbeitslosen, die bereits ein halbes Jahr oder länger auf der Suche nach Arbeit sind um 36,39% auf 15.294 Personen an. Bei KundInnen des AMS gab es einen Anstieg um 72,6% auf insgesamt 5.441 Arbeitssuchende.

Im Jahr 2014 wurden 5.138 neue Lehrverträge für das erste Lehrjahr abgeschlossen. Davon handelt es sich bei 1.538 Fällen um Ausbildungen im Rahmen der „überbetrieblichen Lehrausbildung“ (ÜBA). Im Jahresdurchschnitt 2014 standen 1.022 Lehrstellensuchende insgesamt 308 beim AMS NÖ gemeldeten offenen Lehrstellen gegenüber. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die „Lücke“ von 698 auf 714 nur wenig vergrößert (AMS Niederösterreich 2015).

### **1.3 SOZIALINTEGRATIVE UNTERNEHMEN**

---

Unter dem Begriff Sozialintegrative Unternehmen werden Unternehmen verstanden, die langzeitarbeitslosen und arbeitsmarktfernen Menschen helfen (wieder) Schritt für Schritt im Erwerbsleben Fuß zu fassen. Neben sozialökonomischen Betrieben (SÖB), zählen auch gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP), Beschäftigungsgesellschaften (BG) und Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) mit arbeitsmarktpolitischen Fokus dazu.

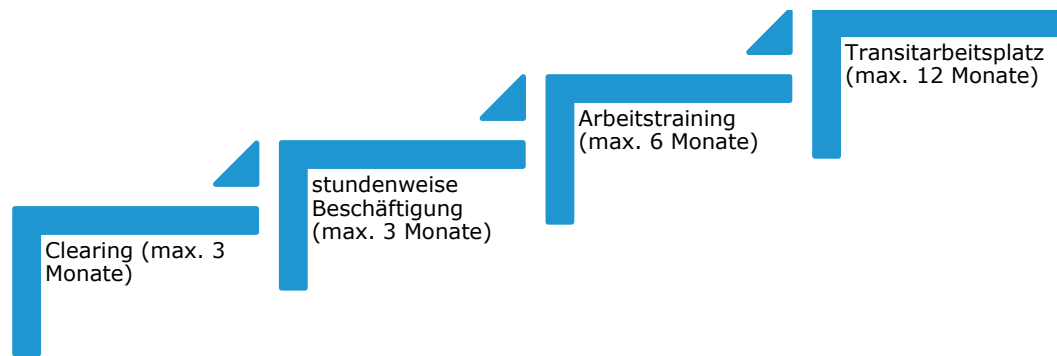
Sozialintegrative Unternehmen sind gemeinnützig und verbinden in ihrer Arbeit wirtschaftliche mit arbeitsmarktpolitischen Zielen. Zu ihren Leistungen im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik zählen unter anderem die Beschäftigung, Beratung und Qualifizierung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen.

Der NÖ Dachverband (nöb) für Bildung, Beratung, Beschäftigung ist eine niederösterreichweite Vernetzung von Trägerorganisationen im arbeitsmarktpolitischen Kontext, der seit 1996 agiert. Zu seinen zentralen Aufgaben zählen neben der Vernetzung und Koordination, Weiterbildungsangebote und Information für die Mitglieder. Über den Bundesdachverband für soziale Unternehmen (bdv austria) sind der NÖ Dachverband und seine Mitglieder auf Bundes- und Europaebene vernetzt (NÖB o.J.).

Gemeinsam mit dem Dachverband ARGE SÖB Niederösterreich (ASN) wurde die ARGE QUASI (Arbeitsgemeinschaft von sozialintegrativen Unternehmen in Österreich) gegründet. Ziel der QUASI Methode ist es die Qualitätssicherung von sozialintegrativen Unternehmen zu entwickeln, zu organisieren und den anwendenden SIUs Hilfestellung und Entwicklung zu ermöglichen. Im September 2010 startete QUASI mit 6 Einrichtungen. Zurzeit wird QUASI von 29 sozialintegrativen Unternehmen angewendet und umgesetzt (Quasi o.J.).

Im Juli 2013 wurde das Stufenmodell der Integration pilotiert (GESA und Transjob). Der wesentliche Unterschied zu bestehenden SIUs liegt im niederschweligen Projektzugang. Zum einen liegt der Schwerpunkt in der stufenweisen Heranführung an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes, zum anderen auf der deutlich längeren Betreuung.

**Abbildung 1-1: Stufenmodell der Integration**



Anm: Eigene Darstellung

Der Eintritt ins Stufenmodell erfolgt über ein Clearing, in dem die weiteren Stufen bzw. Entwicklungen vereinbart werden. In der stundenweisen Beschäftigung arbeiten die TeilnehmerInnen je nach Verfassung und Belastbarkeit mit individueller Förderung der persönlichen, sozialen und beruflichen Fähigkeiten. Dazu zählen neben dem kreativen Gestalten auch Arbeitsbereiche der Gartenarbeit, sowie kleine Auftragsarbeiten ohne Termindruck. Im Anschluss an das Clearing oder die stundenweise Beschäftigung folgt das Arbeitstraining. Das Arbeitspensum steigert sich hier auf 25 Std./Woche. Die Stabilisierung der Persönlichkeit, Steigerung der Arbeitsleistung, Fachpraxis und der Erwerb von Kompetenzen (Verhalten gegenüber KollegInnen und Vorgesetzten, Pünktlichkeit, Sorgfalt, Arbeitspotenzial steigern usw.) sind die Ziele dieser Stufe und dienen als Vorbereitung zum Übertritt in einen Transitarbeitsplatz oder in den 1. Arbeitsmarkt. Beim Transitarbeitsplatz handelt es sich um einen zeitlich befristeten Arbeitsplatz bei dem die TeilnehmerInnen die Möglichkeit haben, unter fachlicher Anleitung ihre berufliche Eingliederung zu starten. Für ältere Menschen, die in weniger als dreieinhalb Jahren in Pension gehen, gibt es die Möglichkeit bis zu ihrem Pensionsantritt in einem SÖB zu bleiben (Phönix Ostarrichi o.J).

**Tabelle 1-1: Liste der teilgenommenen SIU**

Sozialintegrative Unternehmen	Stufenmodell der Integration	QUASI-Qualitätssicherung
<b>Arge Chance</b>	ja	ja
Alte Schmiede		ja
ASINOE		ja
AVAVM		
Eibe		ja
Emmaus		ja
<b>fairwurzelt</b>	ja	ja
<b>GESA</b>	ja	ja
J.O.B.		ja
<b>Landschaftspflege</b>	ja	ja
<b>lebmit &amp; bunttex</b>	ja	ja
LIMA Frauenprojekt		ja
LOKIN Volkshilfe/ SOMA Volkshilfe		ja
MODÄTEX		ja
MühlenHof&-RadVit		ja
NESIB		ja
NuP Aktiv		ja
ÖKOKREIS		ja

<b>Phönix Ostarrichi</b>	ja	ja
Phönix Wr. Neustadt		ja
SOMA Krems / Jobcare		ja
SOMA SAM NÖ		ja
Sozial aktiv		ja
Startbahn		ja
<b>TRANSJOB</b>	ja	ja
<b>Unida services</b>	ja	ja
WUK bio.pflanzen		ja

Anm: Eigene Darstellung

Im Jahr 2014 waren in ...

... den 27 sozialintegrativen Unternehmen insgesamt 2365 Personen der Zielgruppe...

... den 27 sozialintegrativen Unternehmen insgesamt 450 Schlüsselarbeitskräfte...

... den 27 sozialintegrativen Unternehmen insgesamt 265 ehrenamtliche MitarbeiterInnen...

... 7 Unternehmen 123 Lehrlinge...

...12 Unternehmen 25 Pensionsantrittskräfte...

...11 Unternehmen 282 Personen der Kategorie „Sonstige“...

beschäftigt.

## 1.4 ZIEL DER STUDIE

Ziel der hier skizzierten Studie ist die Darstellung der sozialen und wirtschaftlichen Wirkungen des Bereichs der sozialintegrativen Unternehmen. Hierbei wird eine monetäre Bewertung der Wirkungen vorgenommen. Die monetarisierten Wirkungen werden im Sinne einer **Social Return on Investment Analyse** (SROI-Analyse) den Investitionen gegenübergestellt. Als Analysezeitraum wird das Jahr 2014 herangezogen.

Die **Forschungsfrage 1** lautet: „Welche Wirkungen bzw. welchen Nutzen entfalten die teilnehmenden sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich bei den relevanten Stakeholdergruppen?“

Die **Forschungsfrage 2** lautet: „Lassen sich die im Rahmen der teilnehmenden sozialintegrativen Unternehmen erzielten Wirkungen sinnvoll und valide messen und monetarisieren?“

Die **Forschungsfrage 3** lautet: „Welcher monetarisierte Gesamtnutzen ergibt sich aus einem in die teilnehmenden SIUs investierten Euro?“

Wirkungen, die nicht sinnvoll monetarisiert werden können, werden als zusätzliche Effekte angeführt. Hierbei kommt es zu einer Unterschätzung der mit monetären Werten ausgedrückten Wirkungen. Aufgrund der bereits bestehenden Kenntnisse zum Themengebiet und der Situation von langzeitarbeitslosen und arbeitsmarktfernen Menschen war bereits zu Studienbeginn absehbar, dass ein überwiegender Teil der Wirkungen monetarisiert werden kann, was sich im Laufe der Studie bestätigte.

Die vorliegende SROI-Analyse betrachtet die Wirkungen immer auf Basis eines **Alternativszenarios**. Im vorliegenden Fall ist dies das völlige Fehlen der sozialintegrativen

Unternehmen bei Gleichbleiben aller anderen Betreuungssettings. Daraus folgt, dass die in den sozialintegrativen Unternehmen betreuten Personen in anderen, bereits bestehenden, Betreuungssettings betreut werden müssten.

Das Alternativszenario ist für viele nachgelagerte Wirkungen von großer Bedeutung und zentraler Bestandteil für die vorliegende Analyse. Es wurde auf Basis unterschiedlicher Daten, insbesondere Daten des AMS Niederösterreich (2014) und durch Setzung einiger Annahmen ermittelt, was mit den 2.795 im Jahr 2014 betreuten Personen ohne den sozialintegrativen Unternehmen passieren würde.

## **1.5 AUFBAU DES BERICHTS**

---

Die Einleitung im Kapitel 1 beinhaltet die Ausgangssituation, die Beschreibung der 27 sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich, sowie die Ziele der vorliegenden Studie. Kapitel 2 beschreibt das methodische Vorgehen und erklärt die Social Return on Investment (SROI) Analyse. Kapitel 3 stellt den Umfang der Analyse, die Datenerhebung und die berücksichtigten Stakeholder vor. Kapitel 4 beinhaltet die Analyse der Erträge und Aufwendungen der sozialintegrativen Unternehmen. Das Herzstück der Analyse bildet Kapitel 5. Es beinhaltet die Berechnungen der Wirkungen pro Stakeholder, wie sie für eine SROI-Analyse benötigt werden. Dabei werden pro Stakeholder jeweils die Ziele bzw. der Nutzen, die Wirkungsketten und die Berechnungen der monetarisierten Wirkungen (Profite) dargestellt. Am Ende werden schließlich der SROI-Wert und eine Szenarioberechnung wiedergegeben. Das Resümee der gesamten Studie wird schließlich in Kapitel 6 gezogen. Quellenverzeichnis sowie Anhang komplettieren die Studie.

## 2 METHODISCHES VORGEHEN

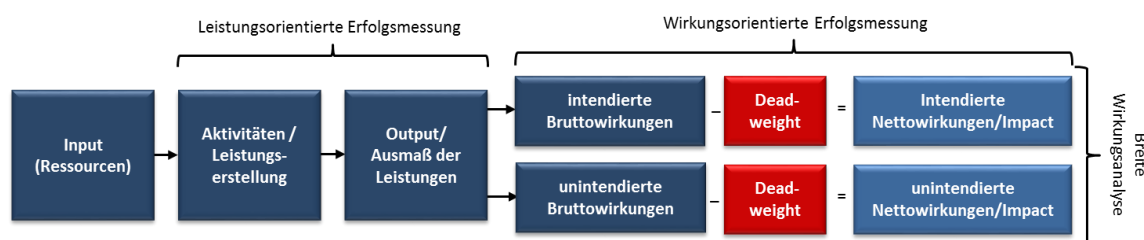
### 2.1 WIRKUNGSANALYSE

Wirkungen, Wirkungsanalyse, Wirkungsmessung und Social Impact sind in aller Munde. Wie Schober/Rauscher (2014a) aufzeigen wird das Thema Wirkungen und Wirkungsanalyse in der Evaluationsforschung, im Bereich des Rechnungswesens, der Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung, der NPO-Forschung, im Zusammenhang mit sozialem Unternehmertum und hinsichtlich des Themas Corporate Social Responsibility (CSR) bzw. Ethik bei Unternehmen diskutiert.

Nun gibt es allerdings eine Reihe von Analysemethoden, die den Anspruch erheben Wirkungen zu identifizieren und/oder zu messen und/oder zu bewerten. Die Methoden kommen zum Teil aus völlig unterschiedlichen Traditionen bzw. Themenbereichen und haben daher auch verschiedene inhaltliche wie konzeptionelle Schwerpunkte. Einen Überblick über ausgewählte Methoden geben Schober/Rauscher (2014:38-42).

Vielen Methoden und auch der hier angewandten SROI-Analyse liegt das Denken in Wirkungsketten zugrunde. Eine solche Wirkungskette ist nachfolgend in Abbildung 2-1 dargestellt.

Abbildung 2-1: Wirkungskette



Quelle: Schober/Rauscher 2014: 9

Zur Missionserreichung werden mittels der in die Organisation investierten Ressourcen (**Input**) regelmäßig Aktivitäten gesetzt werden, die **Leistungen** unterschiedlichster Art erstellen. Hieraus lässt sich schon der Unterschied zwischen Leistungen und Wirkungen herauslesen. Leistungen werden in der Regel nicht als Selbstzweck erstellt, sondern dienen dazu, die in der Mission definierten Wirkungen zu erreichen. Wirkungen entfalten sich somit aus der Leistungserstellung. Leistungen sind den Wirkungen vorgelagert. Der **Output** stellt das Ausmaß der erbrachten Leistungen dar. Ist die Leistung eine Beratung von pflegenden Angehörigen, ist der Output die Anzahl der Beratungsstunden.

**Wirkungen** bezeichnen im Gegensatz dazu jene positiven und/oder negativen Veränderungen, die an Begünstigten bzw. Betroffenen nach erbrachter Aktivität bzw. konsumierter Leistung (z.B. Menschen, Gruppen, Gesellschaft) oder in der Umwelt festzustellen sind. Stehen die Wirkungen im Fokus, wird es nochmals komplexer. Wirkungen können intendiert oder nicht-intendiert sein. Sind sie intendiert, also für den angestrebten Erfolg wesentlich, handelt es sich um geplantes zielorientiertes Handeln. Sind sie nicht-intendiert, können sie dennoch bedeutsam sein und einen positiven oder auch negativen Einfluss auf die Gesamtwirkung der gesetzten Aktivitäten bzw. erbrachten Leistungen haben. Dies ist von zentraler Relevanz hinsichtlich der Art und Breite einer allfälligen Wirkungsanalyse. Wird nur auf intendierte Wirkungen fokussiert, handelt es sich um einen zielbasierten Ansatz. Dieser hat zwangsläufig einen engeren Fokus und kann lediglich Aussagen über einzelne Wirkungsdimensionen machen. Zudem werden (Wirkungs-)Ziele meist entlang von

wünschenswerten Kategorien etabliert und negative Wirkungen bewusst oder unbewusst außer Acht gelassen.

Als **Deadweight** werden jene Wirkungen bezeichnet, die ohnehin eingetreten wären, auch ohne die konkreten Aktivitäten. In der Evaluationsliteratur wird in diesem Zusammenhang auch vom Programmeffekt (Rossi et al. 2004: 207) oder kontrafaktischer Evaluation gesprochen. Diese Wirkungen müssen konsequenterweise von den Bruttowirkungen abgezogen werden, um schließlich jene Wirkungen zu erhalten, die ausschließlich durch die Organisation bzw. das Projekt generiert werden.

Nur wenn nicht-intendierte und auch negative Wirkungen sowie der Deadweight in die Analyse inkludiert werden, kann von einer umfangreichen Beurteilung im Sinne einer Gesamtwirkungsbetrachtung ausgegangen werden. Eine breite Wirkungsanalyse umfasst daher immer die Betrachtung der intendierten und der nicht-intendierten Wirkungen. Die SROI-Analyse ist eine solch breite Form der Wirkungsanalyse.

Die skizzierte Wirkungskette wird für jeden Stakeholder des analysierten Projekts, Programms oder der Organisation aufgestellt. Diese logische Kette zeigt auf was ein Stakeholder investiert (Input), welche Aktivitäten mit den Ressourcen gesetzt werden, welcher Output damit produziert wird und welche Wirkungen (Brutto und Netto) hierdurch letztlich für den Stakeholder zustande kommen. Die Summe der identifizierten Wirkungsketten der Stakeholder stellt das Wirkungsmodell der analysierten Organisation bzw. des Projekts dar.

Wirkungen entfalten sich als Folgen von Handlungen oder Leistungen in vielfältiger Hinsicht. Sie sind in der Regel nicht eindimensional. So hat die Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen nicht nur ökonomische sondern auch soziale Auswirkungen. Die betroffene Person profitiert neben einer finanziellen Vergütung unter anderem von der Zunahme sozialer Kontakte und einem gesteigerten Selbstwertgefühl.

Wirkungen können somit in unterschiedlichen inhaltlichen Dimensionen zum Tragen kommen. Auf aggregierter Ebene können dies folgende sechs Dimensionen sein (Rauscher et al. 2015:48):

- kulturell
- politisch
- sozial
- ökonomisch
- ökologisch
- psychisch und physiologisch

Die identifizierten Wirkungen von NPOs oder auch anderen Organisationen, Unternehmen oder Individuen, können also in einer oder mehrerer dieser inhaltlichen Dimensionen verortet werden. Zusätzlich spielt auch die zeitliche und strukturelle Dimension eine Rolle.

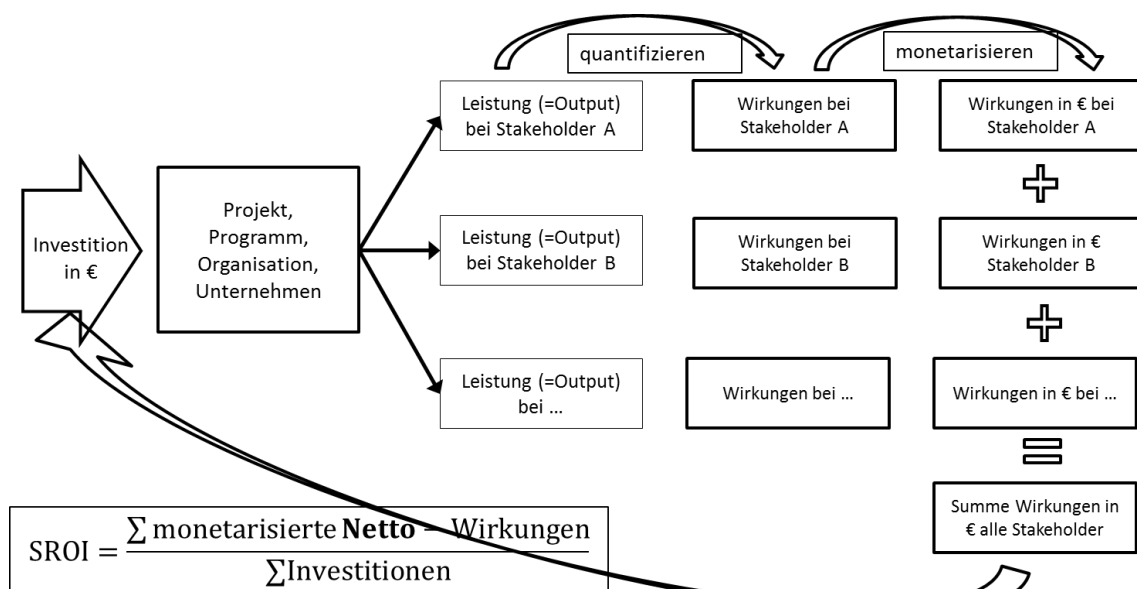
Gesellschaftliche Relevanz entfalten die Wirkungen, wenn sie, wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben, entweder viele Individuen betreffen und daher Kraft ihrer Breite relevant werden oder kollektive Bedürfnisse befriedigen. Um gesellschaftliche Kernwirkungen wird es sich wiederum handeln, wenn sie direkt auf breit akzeptierte Werte oder allgemein anerkannte Normen positiv einwirken (Schober/Rauscher 2014).

## 2.2 SOCIAL RETURN ON INVESTMENT – ANALYSE

Die SROI-Analyse ist aktuell die am weitesten verbreitete Form eine umfassende Wirkungsanalyse durchzuführen.

Im Rahmen einer SROI-Analyse wird das Wirkungsmodell, also die Summe der identifizierten Wirkungsketten mit Kausalzusammenhängen, für ein bestimmtes Projekt, ein Programm oder eine Organisation erstellt. Im konkreten Fall handelt es sich um die sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich. Die identifizierten Wirkungen in den einzelnen Wirkungsketten werden quantifiziert und, wo möglich, monetarisiert. Die SROI-Analyse verfolgt im Kern den Ansatz, nach Möglichkeit, in Geldeinheiten dargestellte Wirkungen dem dort investierten Kapital gegenüberzustellen. Das Ergebnis wird in Form einer hochaggregierten Kennzahl, dem SROI-Wert, dargestellt. Hierbei wird stark auf die Stakeholder fokussiert, die eine konkrete Leistung erhalten, die wiederum Wirkungen auslöst. Folgende Abbildung gibt diesen grundlegenden Zusammenhang wieder.

Abbildung 2-2: SROI-Analyse im Überblick



Quelle: Schober/Then 2015: 8; Schober/Rauscher 2014: 36

Konkret fließt in eine bestimmte analysierte Organisation, hier die sozialintegrativen Unternehmen, eine bestimmte Summe Geld. Mit diesen Investitionen werden Leistungen für unterschiedliche Stakeholder erbracht. Die erbrachten Leistungen sind aber nicht Selbstzweck sondern bewirken etwas. Beispielsweise erwerben die TeilnehmerInnen arbeitsmarktspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten und haben mehr soziale Kontakte. Die Wirkungen müssen im Rahmen der SROI-Analyse zunächst identifiziert und anschließend quantifiziert werden. Es ist also darauf zu achten, wie viele TeilnehmerInnen tatsächlich Fähigkeiten und Fertigkeit im Zuge der Maßnahme erwerben.

Die quantifiziert vorliegenden Wirkungen werden in einer SROI-Analyse dann unter Verwendung verschiedenster Methoden in Geldeinheiten bewertet. Einen Überblick über gängige Verfahren gibt Schober (2015). Das Modell versucht somit explizit auch nicht-pekuniäre Effekte, wie die verbesserte Lebenssituation durch geringere soziale Ausgrenzung der TeilnehmerInnen mit einzubeziehen.



Grundsätzlich ist bei Identifikation, Quantifizierung und Monetarisierung der Wirkungen immer darauf zu achten, ob im Falle der Nichtexistenz der beobachteten Intervention nicht alternative Möglichkeiten existiert hätten, die gleiche oder ähnliche Leistungen und Wirkungen hervorgerufen hätten. Hätten also, gäbe es die sozialintegrativen Unternehmen nicht, tatsächlich alle TeilnehmerInnen keine der identifizierten Wirkungen? Vermutlich hätten einige TeilnehmerInnen alternative Angebote in Anspruch nehmen können. Diesen Personen sind dann die Leistungen und Wirkungen nicht zuzuschreiben. Damit wird im Rahmen der SROI-Analyse auf die Nettowirkungen bzw. den Impact fokussiert, wie in Kapitel 2.1 beschrieben.

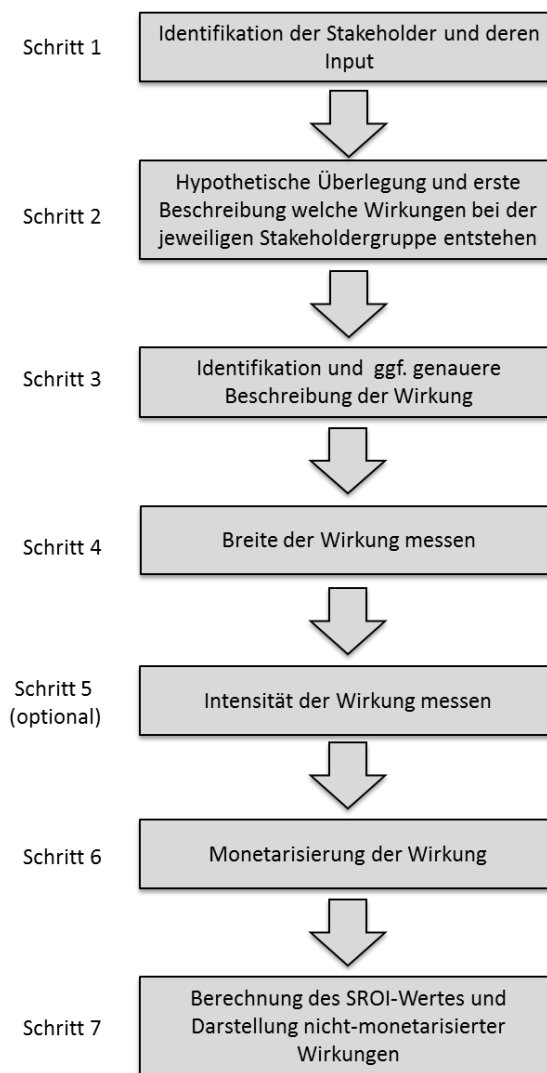
Sind am Ende der Analyse die Nettowirkungen der Stakeholder erhoben und monetarisiert worden, werden sie addiert und den investierten, meist finanziellen, Ressourcen gegenübergestellt. Daraus ergibt sich der SROI-Wert, der als Kennzahl die soziale Rendite bzw. den Profit oder eben gesellschaftlichen Mehrwert angibt.

Die Herangehensweise der SROI-Analyse ähnelt herkömmlichen Kosten-Nutzen-Analysen, die in manchen Ausprägungen ebenfalls Nutzen in Geldeinheiten darstellen (cost-benefit-Analysen). Die SROI-Analyse ist hierbei allerdings wesentlich breiter und berücksichtigt explizit gesellschaftliche Wirkungen von einer Reihe von Stakeholdern, wohingegen die CBA primär einzelne Wirkungsdimensionen und Stakeholder im Fokus hat. Meist ist es der Staat und dessen Einsparungen bzw. Mehrausgaben.

**Zusammengefasst steht am Ende der Analyse ein monetärer Wert, der angibt, welche monetären und monetär bewerteten Rückflüsse sich aus einem in die sozialintegrativen Unternehmen investierten Euro ergeben.**

Die hier vorgeschlagene Analyse orientiert sich am nachfolgenden, von Then/Schober (2015: 221) vorgeschlagenen, Vorgehen. Der Fokus dieses Modells liegt bei den Stakeholdern und den für sie durch das Projekt generierten Wirkungen. Dies bringt Folgendes mit sich:

**Abbildung 2-3: Grundlegende Schritte der SROI-Analyse**



Quelle: Then/Schober 2015:221

Es handelt sich somit um einen stark stakeholderfokussierten Ansatz. Zunächst werden die relevanten Stakeholder des betrachteten Projekts, der Organisation oder Unternehmens, hier der sozialintegrativen Unternehmen, identifiziert (siehe Kapitel 3.2) und deren Input eruiert. Anschließend wird hypothetisch und anhand von Vorwissen und vorhandener Literatur überlegt, welche positiven und negativen gesellschaftlichen Wirkungen bei den Stakeholdern eintreten könnten. In qualitativen Erhebungen, häufig mittels Leitfadeninterviews durchgeführt, wird erhoben ob die vermuteten Wirkungen tatsächlich eintreten und welche weiteren Wirkungen allenfalls noch zusätzlich existieren. In weiteren Schritten werden die Wirkungen quantifiziert und monetarisiert. Zur Messung und Monetarisierung der Wirkungen werden diesen aussagekräftige Indikatoren zugeordnet und mit Daten belegt. In diesem Schritt werden verbal beschriebene Wirkungen in verschiedene Indikatoren „übersetzt“. Häufig wird mit sogenannten „Proxy-Indikatoren bzw. Proxys“ gearbeitet, die in einer Annäherung, die Wirkungen zu quantifizieren bzw. monetär zu bewerten versuchen. Bei Proxys handelt es sich um Hilfskonstruktionen, die nicht direkt mess- und/oder monetarisierbare Größen möglichst akkurat abbilden.

Die hier angewendete Art der Monetarisierung ist beim jeweiligen Stakeholder im entsprechenden Subkapitel beschrieben.

Zum Schluss der SROI-Analyse werden die monetarisierten Wirkungen aggregiert und dem Input gegenübergestellt, um den SROI-Wert darzustellen. Nicht-monetarisierte Wirkungen werden extra angeführt. Die Berechnung des SROI-Werts der sozialintegrativen Unternehmen folgt in Kapitel 5.20.

Eine SROI-Analyse kann zukunftsorientiert, im Sinne einer Prognose, oder vergangenheitsorientiert, im Sinne einer Evaluation, durchgeführt werden. Da der Beobachtungszeitraum gemeinsam mit den AuftraggeberInnen auf das Jahr 2014 festgelegt wurde, wurde eine ex-post Analyse durchgeführt. Was die Datensammlung für die monetäre Bewertung und Berechnung des SROI-Werts betrifft, wurden, soweit vorhanden, Daten aus diesem Zeitraum (2014) recherchiert und erhoben. Die Entscheidung für das Jahr 2014 wurde aus Gründen der Aktualität und Verfügbarkeit der Daten gewählt. Der eruierte Gesamtprofit (monetarisierte Wirkungen) der Stakeholder bezieht sich nur auf dieses Jahr. Werden entfaltete Wirkungen mehreren Stakeholder zuteil, wie dies z.B. bei der Integration von Menschen mit Behinderung der Fall ist, werden die Wirkungen (Outcome) nur einem Stakeholder zugerechnet oder geteilt, um eine unzulässige Doppelzählung zu vermeiden.

## 3 UMFANG DER ANALYSE

### 3.1 KONZEPTIONALISIERUNG

---

Die vorliegende SROI-Analyse bezieht sich ausschließlich auf 27 sozialintegrative Unternehmen in Niederösterreich. Wobei in dieser Studie die Bezeichnung „sozialintegrative Unternehmen“ synonym für sozialökonomische Betriebe (SÖB) und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) verwendet wird.

Der Analysezeitraum umfasst das Jahr 2014, d.h. der eruierte Gesamtprofit der Stakeholder bezieht sich grundsätzlich nur auf dieses Jahr. Was die Datensammlung für die monetäre Bewertung und Berechnung des SROI-Werts betrifft, wurden, soweit vorhanden, Daten aus diesem Zeitraum (2014) recherchiert und erhoben.

Verfolgen zwei oder mehrere Stakeholder zumindest teilweise dieselben Ziele bzw. genießen dieselben Wirkungen, dürfen die Wirkungen nur einem Stakeholder zugerechnet werden, um eine Doppelzählung zu vermeiden.

**Tabelle 3-1: Ausmaß der SROI-Analyse**

<b>Analysesubjekt</b>	<b>„27 sozialintegrative Unternehmen in Niederösterreich“</b>
<b>Projektträger</b>	Arbeitsgemeinschaft QUASI
<b>Dauer der Analyse</b>	8 Monate
<b>Berechnungszeitraum</b>	1 Jahr (2014)

### 3.2 IDENTIFIZIERUNG DER STAKEHOLDER

Wie in Kapitel 0 skizziert, ist die Sicht der Stakeholder bei der SROI-Analyse zentral, weshalb in einem ersten Schritt die für die Analyse wesentlichen Interessensgruppen identifiziert werden mussten. Gemeint sind damit all jene Gruppen, die besonders von den Leistungen und den damit verbundenen Wirkungen der sozialintegrativen Unternehmen profitieren. Die Ziele der Stakeholder bestimmen letztendlich die Erfolgskriterien für die SROI-Analyse.

Nach einer Sichtung des vorhandenen Sekundärmaterials zu den sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich wurden, gemeinsam mit der Steuergruppe, die relevanten Stakeholder identifiziert. Im Laufe der Analyse wurden die konkret in die Analyse einzubeziehenden wesentlichen Stakeholder fixiert. Diese sind in nachfolgender Abbildung 3-1 angeführt.

**Abbildung 3-1: Wesentliche Stakeholder für die Analyse**



Die Gründe für die Inklusion der einzelnen Stakeholdergruppen sind in komprimierter Form in nachfolgender Tabelle dargestellt. In den Kapiteln 4 und 5 werden die einzelnen Stakeholder genauer beschrieben.

**Tabelle 3-2: Inkludierte Stakeholder**

<b>Stakeholder</b>	<b>Hauptgründe für Inklusion (Nutzen)</b>
<b>Schlüsselarbeitskräfte</b>	Profitieren durch eine feste Beschäftigung und ein fixes Einkommen und dem Wissen „etwas Gutes zu tun“.
<b>Zielgruppe</b>	Profitieren durch die sozialarbeiterische Betreuung, dem individuellen Coaching und dem Erlernen beschäftigungsrelevanter Fähigkeiten für eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.
<b>Lehrlinge</b>	Profitieren durch das Sammeln von Berufserfahrung und einer Ausbildung.
<b>Pensionsantrittskräfte</b>	Profitieren von einer festen Beschäftigung bis zum Pensionsantritt.
<b>Sonstige Personen (u.a. KlientInnen von Neustart und Jugendliche der Produktionsschule)</b>	Profitieren durch Berufserfahrung, Schnupper-Arbeitstrainings und Abarbeitung von Sozialstunden.
<b>Ehrenamtliche MitarbeiterInnen</b>	Profitieren vom Wissen „etwas Gutes zu tun“.
<b>Andere soziale Einrichtungen</b>	Profitieren durch Synergieeffekte (wie Weitervermittlung und Vorclearing) und der Netzworkebildung (Informationsaustausch).
<b>LieferantInnen</b>	Profitieren von (zusätzlichen) Aufträgen.
<b>Warenbereitsteller</b>	Profitieren durch die Einsparung von Entsorgungskosten.
<b>AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen</b>	Profitieren u.a. von der Flexibilität, dem hohen Engagement und der guten Kundenbetreuung, dem Gefühl „etwas Gutes zu tun“ und der Bildung von Netzwerken.
<b>Bund</b>	Profitiert von zusätzlichen Steuer- und Abgabeneinnahmen.
<b>Land Niederösterreich</b>	Profitiert von zusätzlichen Steuer- und Abgabeneinnahmen.
<b>Gemeinde</b>	Profitieren von zusätzlichen Steuereinnahmen und bezogenen Produkten und Dienstleistungen.
<b>Sozialversicherungsträger</b>	Profitieren von zusätzlichen SV-Beiträgen.
<b>AMS NÖ</b>	Profitiert durch Einsparung von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe.
<b>SMS</b>	Profitiert von der Erfüllung des Arbeitsauftrages.
<b>Künftige ArbeitgeberInnen</b>	Profitieren von der Arbeitserleichterung und Zeitersparnis hinsichtlich der Personalsuche.

<b>Allgemeine Bevölkerung</b>	Hier zeigt sich eine Negativwirkung in Bezug auf Verdrängungseffekte am ersten Arbeitsmarkt.
<b>EigentümerInnen</b>	Profitieren durch Überschuss (bzw. haben Verlust zu tragen).

Der tatsächlich ermittelte Nutzen auf Basis der empirischen Erhebungen, Quantifizierungen und Monetarisierungen ist ausführlich in Kapitel 4 dargestellt.

Im Allgemeinen werden in einer SROI-Analyse auch Gruppen aus der Analyse exkludiert, wenn der Erhebungsaufwand aufgrund der Datenlage bzw. der Möglichkeit empirische Erhebungen durchzuführen im Verhältnis zum vermuteten Nutzen zu groß ist oder sich im Verlauf der Analyse herausstellt, dass kein nennenswerter Nutzen existiert.

Im vorliegenden Fall wurden lediglich zwei Stakeholder exkludiert. Nachfolgende Tabelle 3-3 führt diese Gruppen und die Gründe für die Exklusion an. In Summe ist die vorliegende Analyse hinsichtlich der berücksichtigten Stakeholdergruppen und Wirkungen sehr umfangreich.

**Tabelle 3-3: Exkludierte Stakeholder**

<b>Exkludierte Stakeholder</b>	<b>Gründe für Exklusion</b>
<b>AMS Regionalstellen</b>	Überschreitet das Ausmaß der Analyse. Nutzen spielt keine entscheidende Rolle in der Analyse.
<b>Zivildienstler</b>	Würden allesamt in einem Alternativszenario ebenfalls einen Zivildienstplatz bekommen und dort ähnliche Nutzen haben

Über die **AMS Regionalstellen** erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen sozialintegrativen Unternehmen. Die AMS Regionalstellen profitieren durch die Erfüllung der vorgegebenen Ziele in einem internen Rating. Die Betrachtung der eingebundenen Regionalstellen würde zum einen das Ausmaß der Analyse überschreiten und zum anderen spielt dieser Nutzen für die vorliegende Analyse keine entscheidende Rolle.

**Zivildienstler** wurden aus der Analyse exkludiert, da diese auch ohne sozialintegrative Unternehmen ihren Zivildienst absolvieren würden und somit ein Deadweight von 100 Prozent abgezogen werden müsste.

### 3.3 DATENERHEBUNG

Nachfolgender Engagement-Plan gibt pro Stakeholdergruppe die jeweilige Methode zur Datengewinnung sowie die Anzahl der Befragten pro Interessensgruppe wieder. Aufgrund der Thematik wurden neben einer **Sekundärmaterialrecherche** vor allem **persönliche Interviews und Telefoninterviews** mit den VertreterInnen der Stakeholdergruppen geführt. Ziel dieser Interviews war es, einerseits potenzielle weitere Stakeholder zu identifizieren, andererseits den Nutzen der einzelnen Stakeholder greifbar zu machen.

Insgesamt wurden 27 Leitfadeninterviews mit VertreterInnen der jeweiligen Stakeholdergruppe durchgeführt. 12 Interviews wurden persönlich, 15 telefonisch geführt. Die jeweilige Anzahl an Interviews pro Stakeholdergruppe ergab sich, einem qualitativen Forschungsparadigma folgend, aus der notwendigen Anzahl bis eine theoretische Sättigung an Information eintrat (Flick 2002). Anders gesagt: Wenn ein zusätzliches Interview keine neuen, relevanten Informationen bringt, kann die Erhebung abgeschlossen werden. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte nach typischen Fällen.

Die meisten Interviews wurden aufgezeichnet und transkribiert. Bei einigen wenigen wurde lediglich ein Interviewprotokoll angefertigt. Letztere waren Interviews, bei denen, wie

beispielsweise bei LieferantInnen, der Aspekt der Gewinnung von ganz konkreten Informationen für die Berechnungen im Mittelpunkt stand.

Eine weitere wichtige Datenquelle für die vorliegende Analyse war die Evaluierung des Stufenmodells der prospect Unternehmensberatung (2014c). Aufbauend auf deren Daten wurden Wirkungsdimensionen für die im Projekt beschäftigten Personen übernommen und teilweise zu Clustern zusammengefasst. Diese Daten bilden das Grundgerüst für nachfolgende Berechnungen.

Zusätzlich wurden von den 27 sozialintegrativen Unternehmen umfassende Daten aus einer Vollerhebung für das Jahr 2014 generiert. Diese enthielten neben Daten zu den beschäftigten Personen, auch Informationen hinsichtlich unterschiedlicher AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen, LieferantInnen, sowie Erträgen und Aufwendungen der Organisationen.

Von Seiten des AMS Landesgeschäftsstelle Niederösterreich wurden weitere Daten hinsichtlich der finanziellen Unterstützungen (Höhe der bezogenen Mindestsicherung, Arbeitslosengeld und Deckung des Lebensunterhalts) aller LeistungsbezieherInnen im Jahr 2014 zur Verfügung gestellt. Diese dienten als zusätzliche Orientierung, wurden in den Berechnungen allerdings nicht berücksichtigt.

Zudem wurden **Geschäftsunterlagen und interne Dokumente** der sozialintegrativen Unternehmen herangezogen, sowie eine intensive **Recherche** durchgeführt. Diese umfasste Literatur- und Internetrecherche, spezifische telefonische und persönliche Gespräche sowie E-Mails zur Informationsgewinnung.

**Tabelle 3-4: Engagement-Plan**

Stakeholder	Methode zur Informationsgewinnung	Anzahl der Befragten pro Gruppe
<b>Schlüsselarbeitskräfte</b>	persönliche Interviews, Dokumentenanalyse, Recherche	2 Schlüsselarbeitskräfte
<b>Zielgruppe (stundenweise Beschäftigte, Personen im Arbeitstraining und Transitarbeitskräfte)</b>	Sekundärdatensatz, persönliche Interviews, Dokumentenanalyse, Recherche	5 Personen der Zielgruppe
<b>Lehrlinge</b>	Sekundärdatensatz, persönliche Interviews, Dokumentenanalyse, Recherche	2 Lehrlinge
<b>Pensionsantrittskräfte</b>	Sekundärdatensatz, persönliche Interviews, Dokumentenanalyse, Recherche	2 Pensionsantrittskräfte
<b>Sonstige Personen (u.a. KlientInnen von Neustart und Jugendliche der Produktionsschule)</b>	Sekundärdatensatz, Dokumentenanalyse, Recherche	-

<b>Ehrenamtliche MitarbeiterInnen</b>	persönliche Interviews, Dokumentenanalyse, Recherche	2 ehrenamtliche MitarbeiterInnen
<b>Andere soziale Einrichtungen</b>	persönliche Interviews, Dokumentenanalyse, Recherche	2 Soziale Einrichtungen
<b>LieferantInnen</b>	persönliche Interviews, Dokumentenanalyse, Recherche	4 LieferantInnen
<b>Unternehmen als AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen</b>	persönliche Interviews, Dokumentenanalyse, Recherche	2 Unternehmen als AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen
<b>Privatpersonen als AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen</b>	Dokumentenanalyse, Recherche	-
<b>Sozialorientierte AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen</b>	persönliche Interviews, Dokumentenanalyse, Recherche	2 sozialorientierte AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen
<b>Bund</b>	Dokumentenanalyse, Recherche	-
<b>Land Niederösterreich</b>	Dokumentenanalyse, Recherche	-
<b>Gemeinde</b>	Dokumentenanalyse, Recherche	-
<b>Sozialversicherungsträger</b>	Dokumentenanalyse	-
<b>AMS NÖ</b>	persönliches Interview, Dokumentenanalyse, Recherche	2 Ansprechpersonen des AMS NÖ
<b>SMS</b>	Dokumentenanalyse, Recherche	-
<b>Künftige ArbeitgeberInnen</b>	Dokumentenanalyse	2 künftige ArbeitgeberInnen
<b>Warenbereitsteller</b>	Recherche	-
<b>Allgemeine Bevölkerung</b>	Dokumentenanalyse, Recherche	-



### 3.4 SEKUNDÄRDATEN

---

Als Ausgangspunkt für die Erhebung der Hauptwirkungen der TeilnehmerInnen diente neben den Interviews sowie unterschiedlichen Dokumenten und Daten der sozialintegrativen Unternehmen, eine bereits durchgeführte Evaluierung des Stufenmodells auf Basis eines Pre-Post-Designs (Prospect 2014). Die von der Prospect Unternehmensberatung erhobenen Daten beziehen sich auf das Jahr 2014. Als Datenbasis dienen neben den Trägerorganisationen der Pilotierung (GESA, TRANSJOB) sechs weitere Träger, wobei für die Auswertungen ausschließlich Daten der TeilnehmerInnen mit gültigem Eintrittsdatum in das 1. Clearing herangezogen wurden (Anzahl=999).

Um Zwischenerfolge und Integrationsverläufe der TeilnehmerInnen aufzuzeigen, waren bei der Evaluation des Stufenmodells vor allem das Erheben und Sichtbarmachen der einzelnen Reintegrationsschritte von großer Bedeutung. Zentral für die vorliegende Analyse waren neben der Abschluss- und Abbruchsquoten insbesondere die Ressourcen und Unterstützungsbedarfe der TeilnehmerInnen bei Ein- und Austritt. Im Genaueren handelt es sich dabei um zwei übergeordnete Kategorien: Basisemployability und Employability Performance.

Die Daten zur **Basisemployability** geben Auskunft über die Situation der TeilnehmerInnen, die zwar keinen unmittelbaren Arbeitsmarktbezug haben, aber deren Einfluss für eine Integration am 1. Arbeitsmarkt maßgeblich ist. Die Daten zur **Employability Performance** geben Aufschluss über beschäftigungsrelevante Fertigkeiten und Kompetenzen der TeilnehmerInnen. Es handelt sich dabei um Kompetenzen und Voraussetzungen, die für einen erfolgreichen Übertritt in den Arbeitsmarkt relevant sind.

Es ist jedoch anzumerken, dass nicht alle vorhandenen Daten schlüssig waren. Es traten Ungereimtheiten auf, was zum einen auf geringe Fallzahlen und zum anderen auf etwaige Besonderheiten hinsichtlich der Beurteilung der TeilnehmerInnen zurückzuführen ist, die im Folgenden näher erläutert werden.

Im Besonderen durchlaufen TeilnehmerInnen sozialer Interventionen einen phasentypischen Verlauf (Mickl 2000: 116-119 in Gruber et al 2010: 35):

- Abwehr und Überforderung mit der durch die AMS-Zuweisung neuen Situation
- Entscheidung, Abschieben von Verantwortung und Krisen
- Allmähliche Öffnung und Bereitschaft zur Problemlösung
- Entstehen von Selbstbewusstsein, Steigerung der Leistungsfähigkeit, Spaß an Arbeit und Lernen
- Zunehmende Übernahme von Eigenverantwortung und eigenständige Problemlösung
- Orientierung und Arbeit an Zukunftsperspektiven

Kommt es bei Langzeitarbeitslosen zur Überzeugung, keine Kontrolle mehr über die eigene Situation zu haben (»Erlernte Hilflosigkeit« (Miller /Seligmann 1975 in Steiner/Liebeswar 2014: 1), dann erzeugt dies Resignation, Passivität und Depression. In diesem Zusammenhang schneiden Langzeitarbeitslose bei der Selbsteinschätzung schlechter ab als kurzzeitig Arbeitslose oder Erwerbstätige (Knöchel /Trier 1995 in Steiner/Liebeswar 2014: 1).

Da die Bewertung der Situation und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen beim Eintritt in das sozialintegrative Unternehmen erhoben wurde, musste dem Umstand der teilweise schlechten Einschätzung Rechnung getragen werden. Aus diesem Grund wurde für jeweils 10% der TeilnehmerInnen ein Bewusstwerdungseffekt angesetzt. Ausgenommen davon sind die Veränderung der Mobilität und die Veränderung der Wohnsituation, weil in beiden Fällen davon ausgegangen werden kann, dass diese Einschätzungen bewusst getroffen wurden und auf tatsächlichen Veränderungen beruhen.

Für die vorliegende Analyse wurden Pre-Post-Daten der einzelnen Dimensionen zu übergeordneten Kategorien gebündelt und deren Veränderung vor und nach der Teilnahme an der Maßnahme herangezogen. Tabelle 6 gibt einen Überblick über die von der Prospect Erhebung 2014 zusammengefassten zentralen Wirkungen.

**Tabelle 3-5: Wirkungen auf Basis von Prospect 2014**

<b>Wohnsituation</b>
<b>Gesundheit</b>
<b>Mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit</b>
<b>Mobilität</b>
<b>Teamfähigkeit</b> Kritikfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Fähigkeit zur Integration in der Gruppe
<b>Selbstwertgefühl und Selbstreflexion</b> Zielorientierung, Ergebniserwartung, Tätigkeitsfeld, Selbsteinschätzung
<b>mehr Kompetenzen</b> Verstehen und Umsetzen von Arbeitsanweisungen, Fachliche Kompetenzen, Sorgfalt
<b>Selbst- und Zeitmanagement</b> Umgang mit Stress, Einhalten von Vereinbarungen, Arbeitstempo
<b>Eigeninitiative/ Verantwortungsbewusstsein/ Selbstständigkeit</b>
<b>Umgangsformen/ situationsangepasstes Verhalten</b>

Diese Effekte stellen das Grundgerüst für die Wirkungen der in der Maßnahme beschäftigten Personen da. Neben der Zielgruppe, bestehend aus stundenweise Beschäftigten, Personen des Arbeitstrainings und Transitarbeitkräften, wurden die Auswertungen in Absprache mit der Steuergruppe auf Lehrlinge, Pensionsantrittskräfte und Personen von Neustart sowie Jugendliche der Produktionsschule übertragen.

Die unterschiedlichen direkten Erhebungen gepaart mit den Informationen aus dem Sekundärmaterial erlauben es, ein umfassendes Bild über die erworbenen Fertigkeiten und Fähigkeiten im Zuge einer Beschäftigung in einem sozialintegrativen Unternehmen zu zeichnen.

## 4 ANALYSE DER EINNAHMEN UND AUSGABEN

Um den Social Return on Investment berechnen zu können, müssen alle aufgewendeten finanziellen Mittel, die getätigt wurden, um die sozialintegrativen Unternehmen zu betreiben, erhoben werden. Ebenso gilt es die Ausgaben, die direkt in Zusammenhang mit den Wirkungen stehen, zu identifizieren. Hierfür wurden die Daten zu den Einnahmen und Ausgaben von den teilnehmenden Unternehmen zur Verfügung gestellt.

Die für die Berechnung der Einnahmen und Ausgaben erforderlichen Daten wurden in einem Excel-file direkt von den Unternehmen übermittelt. Da es bei einzelnen Unternehmen Datenlücken und Inkonsistenzen gab wurden teilweise Hochrechnungen und Datenkorrekturen nach einer Plausibilisierung vorgenommen.

**Insgesamt haben die sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich im Jahr 2014 38.741.426 Euro an Erträgen erzielt, sowie 38.679.223 Euro an Aufwand gehabt.** Die Differenz zwischen Erträgen und Aufwand ergibt einen Überschuss in der Höhe von 62.203 Euro für die Unternehmen.

Die nachfolgende Tabelle 4-1 zeigt die relevanten Unterkategorien bei den Erträgen an. In Tabelle 4-2 werden die Gesamtaufwendungen aufgeschlüsselt.

**Tabelle 4-1: Einnahmen/Erträge**

Art der Erträge	Höhe der Erträge	Anteil an Gesamtertrag in %
Erlöse aus Förderungen vom AMS	€ 23.048.546	59,5%
Umsatzerlöse (am Markt)	€ 8.971.126	23,2%
Erlöse aus Förderungen vom Land Niederösterreich	€ 3.052.587	7,9%
Erlöse aus Förderungen vom SMS	€ 2.696.385	7,0%
Sonstige Einnahmen	€ 320.099	0,8%
Erlöse aus Förderungen von Gemeinden	€ 284.832	0,7%
Erlöse aus der Auflösung von Rückstellungen und Rücklagen sowie der Veräußerung von Anlagevermögen	€ 132.753	0,3%
Einnahmen aus Spenden/Sponsoring von Privatpersonen	€ 97.279	0,3%
Einnahmen aus Spenden/Sponsoring und Leistungsverträgen mit Unternehmen	€ 73.850	0,2%
Erträge aus der Auflösung von Investitionszuschüssen	€ 34.585	0,1%
Einnahmen aus Förderungen vom Bund	€ 29.383	0,1%
<b>Summe Erträge</b>	<b>€ 38.741.426</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: Basis: Erhebung bei den teilnehmenden Unternehmen; eigene Berechnungen und Hochrechnungen

Bei den Einnahmen von Sozialversicherungsträgern, den Einnahmen für Errichtungskosten und den Einnahmen aus dem Bundesbeihilfen-Gesetz handelt es sich um hochgerechnete Daten.

Es ist deutlich zu sehen, dass sozialintegrative Unternehmen zum größten Teil über das AMS, gefolgt von Umsatzerlösen, dem Land Niederösterreich und dem SMS finanziert werden. Die restlichen Einnahmequellen sind vergleichsweise unbedeutend. Aufwandseitig ist es vor allem Personalaufwand, der mit 73,7% der Aufwendungen besonders stark ins Gewicht fällt.

**Tabelle 4-2: Ausgaben/Aufwand**

Art des Aufwands	Höhe des Aufwands	Anteil an Gesamtaufwand in %
Personalaufwand	€ 28.522.867	73,7%
Aufwand für Material und sonstige bezogenen Leistungen	€ 4.484.737	11,6%
Sonstige betriebliche Aufwendungen	€ 4.129.088	10,7%
Steuern und Abgaben	€ 780.761	2,0%
Abschreibungen	€ 761.771	2,0%
<b>Summe Aufwand</b>	<b>€ 38.679.223</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: Erhebung bei den teilnehmenden Unternehmen; eigene Berechnungen und Hochrechnungen

## 5 BERECHNUNG DER WIRKUNGEN

### 5.1 ZIELGRUPPE

Die bedeutendste Stakeholdergruppe der sozialintegrativen Unternehmen sind die in der Maßnahme beschäftigten Personen. Dies schließt all jene Personen mit ein, die stundenweise, im Arbeitstraining oder als Transitarbeitskraft beschäftigt sind.

Im Jahr 2014 waren 2.365 Personen der Zielgruppe in den 27 niederösterreichischen Wiedereingliederungsmaßnahmen beschäftigt. Mehr als die Hälfte waren Männer (57%). Der Großteil der beschäftigten Personen (80%) hatte einen Lehr- oder Pflichtschulabschluss. Bei 7% handelte es sich um Menschen mit Behinderung (Anzahl=1575).

Um die Wirkungen für Personen der Zielgruppe erfassen bzw. die vorliegenden Daten ergänzen und überprüfen zu können, wurden fünf persönliche Interviews geführt. Diese fanden im Juli 2014 in zwei unterschiedlichen sozialintegrativen Unternehmen statt. Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und hinsichtlich relevanter Wirkungen analysiert. Aus den geführten Interviews konnten wesentliche Nutzendimensionen abgeleitet werden. Als zweite Informationsquelle für die Analyse der Wirkungen wurden Dokumente und Daten der sozialintegrativen Unternehmen herangezogen. Bei Gesprächen mit weiteren StakeholdervertreterInnen wurde ebenfalls darauf geachtet, Wirkungen für die Zielgruppe auf Basis ihrer Sichtweisen zu erheben. Zudem diente wesentlich eine bereits durchgeführte Evaluierung des Stufenmodells auf Basis eines Pre-Post-Designs (Prospect 2014) als Ausgangspunkt für die Feststellung der Hauptwirkungen dieser Personengruppe. Nachfolgend werden nun die Wirkungen der Zielgruppe genauer beschrieben:

Eine der wohl bedeutendsten Wirkungen für die in der Maßnahme beschäftigten Personen ist die Veränderung der Alltagsstruktur. „Je länger die Zeit nicht mehr strukturiert werden muss, desto schwieriger wird es, sich an einen geregelten Tagesablauf anzupassen“ (Gruber et al 2010: 36). Einer Beschäftigung nachgehen zu können strukturiert den Tag und stiftet **Sinn und Stabilität im Leben**. In diesem Zusammenhang spielt auch die **Integration am Arbeitsplatz** in Hinsicht auf **soziale Kontakte** eine weitere, bedeutende Rolle für die TeilnehmerInnen. Erwerbslose Personen verlieren soziale Kontaktfelder und somit die Fähigkeit

der Zusammenarbeit (Gruber et al 2010: 36). Eine Beschäftigung in einem sozialintegrativen Unternehmen schafft zusätzliche Interaktions- und Kommunikationsmöglichkeiten für die TeilnehmerInnen.

*„Das Programm ist eine gute Sache. Du kommst raus, du kommst unter Leute und kommst wieder in den Arbeitsprozess rein. Wenn man lange daheim ist, fällt einem irgendwann die Decke auf den Kopf“ (Interview 9).*

Der Interviewausschnitt verdeutlicht exemplarisch, dass für die Person die Abwechslung sowie das Eingebundensein in soziale Netzwerke eine ebenso wichtige Rolle einnimmt wie das Zurückfinden in den Arbeitsprozess. Wie aus der Literatur bekannt ist hat ein Ausschluss aus dem Erwerbsleben negative Auswirkungen auf das psychische und soziale Erleben. Erwerbslose Personen sind häufig von sozialer Isolation und von einer Zunahme an psychischen Beschwerden betroffen (Mickl 2000; Görlich 1998: 127 in Gruber et al 2010: 62). Durch eine Beschäftigung in einem sozialintegrativen Unternehmen profitieren TeilnehmerInnen insbesondere von sozialen Interaktionen.

*„Man findet sofort wen zum quatschen (...) und da ist jetzt auch eine sehr schöne Freundschaft entstanden“ (Interview 9).*

Im Rahmen der Gespräche zeigte sich deutlich, dass neben einer Zunahme an sozialen Kontakten das Gefühl einer **persönlichen Betreuung im Betrieb** einen zentralen Stellenwert bei den Personen einnimmt. Die Schlüsselkräfte übernehmen zu einem großen Teil die individuelle persönliche Betreuung der TeilnehmerInnen. Hierzu zählen zum einen das Wissen der Beschäftigten jederzeit nach Hilfe und Unterstützung fragen zu können und zum anderen das Eingehen der ArbeitsanleiterInnen auf persönliche Bedürfnisse und Defizite der beschäftigten Personen. Verständnis, Ermunterung und Hilfestellungen bei Schwierigkeiten in Hinblick auf die Integrationsbemühungen und bei der Verarbeitung von Misserfolgen werden von Erwerbslosen als hilfreich erlebt (Mohr 2002: 111-131 in Gruber et al 2010: 38).

Transitarbeitskräfte und in den ersten Arbeitsmarkt vermittelte Personen bekommen darüber hinaus ein **Einkommen**. Stundenweise beschäftigte Personen erhalten ein „Taschengeld“ in Form von einer stundenweisen Vergütung und Personen im Arbeitstraining erhalten durch das AMS einen Beitrag zur Existenzsicherung (DLU).

Zusätzlich profitieren die Personen der Zielgruppe unter anderem durch Workshops, Vorträge und Ausflüge in Form einer **Wissenserweiterung**.

Hinsichtlich der Integration in den ersten Arbeitsmarkt spielen vor allem **arbeitsmarktspezifische Fertigkeiten und Fähigkeiten** eine zentrale Rolle. Die sogenannten „soft skills“ wurden im Jahr 2014 durch die prospect Unternehmensberatung für acht Betriebe erhoben.

Einen zentralen Stellenwert nimmt hier der **Zuwachs an Kompetenzen** ein. Das Wegfallen von beruflichen Erfahrungen, kann eine Verminderung der Handlungskompetenz zur Folge haben und das Selbstvertrauen in das eigene Können schwächen (Gruber et al 2010: 36). Personen, die lange Zeit aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen wurden, profitieren in hohem Maße von Kompetenzen die durch den Beschäftigungsprozess (wieder) erworben werden. Darunter fallen neben dem Verstehen und Umsetzen von Arbeitsanweisungen insbesondere der Erwerb von fachlichen Kompetenzen sowie das Erlernen eines sorgfältigen Umgangs mit Arbeitsmitteln.

Anhand der vorliegenden Daten zeigte sich eine Zunahme an **Eigeninitiative und Verantwortungsbewusstsein sowie Selbstständigkeit**. Damit ist gemeint, dass die TeilnehmerInnen zunehmend Aufgaben auch ohne Aufforderung erledigen beziehungsweise nicht mehr überwiegend auf Aufforderungen der ArbeitsanleiterInnen angewiesen sind. Das

Verantwortungsbewusstsein zielt auf einen ressourcenschonenden Umgang mit dem zur Verfügung gestellten Werkzeug bzw. Material ab.

Zusammenarbeit und „soziale Anerkennung“ durch erbrachte Leistungen erhöhen das Gefühl gebraucht zu werden und steigern die Wertigkeit. Erwerbslose Personen sind häufig vom Verlust an Selbstwert und Motivation betroffen, was sich in weiterer Folge in einer Abnahme des Selbstvertrauens und das Vertrauen in Mitmenschen bemerkbar macht (Gruber et al 2010: 36 und 63). Eine Beschäftigung in einem sozialintegrativen Unternehmen wirkt dem Gefühl der Nutzlosigkeit entgegen und erhöht das **Selbstwertgefühl**, was wiederum zu einem gesteigerten Selbstbewusstsein der TeilnehmerInnen führt.

*„Die Bestätigung, dass man doch gebraucht wird, hab ich hier zurück gewonnen und das macht sich auch im privaten Leben bemerkbar. Man tritt anders auf, man ist selbstbewusster geworden auch dadurch“ (Interview 10).*

In diesem Zusammenhang wird auch der **Selbsteinschätzung** eine hohe Bedeutung zugeschrieben. Das Wissen über eigene Fähigkeiten, Stärken und Schwächen ist wichtig, um sich im Arbeitsprozess zurechtzufinden und zu eruieren, welche Berufsmöglichkeiten in Erwägung gezogen werden können.

Im Erwerbsleben spielt die Fähigkeit in und mit **Teams** erfolgreich zu arbeiten eine große Rolle. Gemeint ist die persönliche Bereitschaft und Fähigkeit, in einer Gruppe zu arbeiten, Meinungen und Gedanken anderer weiterzuentwickeln und sich auf Gruppenprozesse einlassen zu können. Vor allem der Umgang mit Konflikten und Kritik ist essenziell um als teamfähig zu gelten.

Gute **Umgangsformen** sind am Arbeitsplatz ebenfalls von größter Bedeutung. Neben der äußeren Erscheinung zählen hierzu insbesondere Aspekte wie Freundlichkeit, Respekt, Toleranz und Rücksichtnahme. Durch eine Beschäftigung im sozialintegrativen Unternehmen werden diese Voraussetzungen vermittelt.

Bei einigen TeilnehmerInnen kam es während der Beschäftigung im sozialintegrativen Unternehmen hinsichtlich eines **veränderten Bewusstseins zum Gesundheitszustand** zu einer vermeintlichen Verschlechterung. Zum einen kann dieser Effekt darauf zurückzuführen sein, dass der Gesundheitszustand der TeilnehmerInnen bei der Anfangseinstufung zu positiv bewertet wurde. Möglich ist auch, dass aus sozialer Erwünschtheit oder um bessere berufliche Chancen zu haben, der Gesundheitszustand bewusst falsch angegeben wurde. Bei einigen könnte sich der Gesundheitszustand auch durch die Wiederaufnahme einer Beschäftigung negativ verändert haben. So wird die körperliche Arbeit zwar als anstrengend, aber dennoch als interessant und körperlich aufbauend erlebt (Gruber et al 2010: 183).

Ebenso kam es zu einer negativen Veränderung der **Mobilitätsanforderungen** und der **Wohnsituation**. Im Zuge der Beschäftigung in einem sozialintegrativen Unternehmen, können sich die Mobilitätsanforderungen der TeilnehmerInnen ändern. Zum einen müssen möglicherweise weitere Strecken zu bzw. vom Arbeitsplatz zurückgelegt werden, was von den TeilnehmerInnen teilweise als Belastung wahrgenommen werden kann. Zum anderen werden Fahrtkosten fällig, was vor allem für Transitarbeitskräfte eine finanzielle Belastung darstellen kann.

Bei einigen TeilnehmerInnen kam es zu einer leicht positiven Veränderung im **Selbst- und Zeitmanagement**. Diese Personen haben während der Teilnahme gelernt, besser mit Stress umzugehen und Vereinbarungen besser einzuhalten. Auch ihr Arbeitstempo scheint sich in einem angemessenen Rahmen zu bewegen. Bei wenigen TeilnehmerInnen kam es jedoch zu einer starken Verschlechterung in diesen Bereichen. In Summe verschiebt sich diese Wirkung daher ins Negative.

Ein ähnliches Bild zeigte sich bezüglich der **mündlichen und schriftlichen Ausdrucksfähigkeit** der TeilnehmerInnen. Während der Teilnahme kam es bei einigen

Personen zu einer negativen Veränderung in der mündlichen und schriftlichen Ausdrucksfähigkeit. Dieser Effekt scheint auf eine zu positive Bewertung der TeilnehmerInnen zu Beginn der Maßnahme zurück zu führen zu sein. Bei manchen TeilnehmerInnen kam es wiederum zu einer starken Verbesserung der Ausdrucksfähigkeit. In der Gesamtbetrachtung zeigt sich diese Wirkung jedoch negativ.

### 5.1.1 Wirkungskette Zielgruppe

Die Personen der Zielgruppe bringen keine finanziellen Leistungen in die sozialintegrativen Unternehmen ein, sondern investieren Zeit und teilweise bereits erworbene Fähigkeiten sowie die Bereitschaft zur Veränderung. Die sozialintegrativen Unternehmen stellen wiederum befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeitsmittel sowie qualifiziertes Fachpersonal und SozialarbeiterInnen für die Betreuung der Zielgruppe zur Verfügung. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.1.2 genauer beschrieben, wo auch der Berechnungsweg zur Monetarisierung der Wirkungen dargelegt wird.

**Tabelle 5-1: Wirkungskette Zielgruppe**

Input	Unternehmens-aktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Zeit, Fähigkeiten, Bereitschaft zur Veränderung</b>			Stundenweise Vergütung	Anzahl der Personen, die auch ohne SIUs die entsprechende Wirkung erzielt hätten
			Einkommen von TAKs	
			Einkommen der vermittelten TeilnehmerInnen	
			DLU (Arbeitstraining: Vorschaltmaßn. u. Stufe 3)	
	Bereitstellung befristeter Arbeitsplätze	Anzahl der MitarbeiterInnen	Stabilität im Leben/Zukunfts-perspektive	
	Betreuungs- und Trainingsmöglichkeiten	Anzahl der Weiterbildungen	Integration am Arbeitsplatz	
	Bereitstellung von Arbeitsmitteln	Anzahl der bereitgestellten Arbeitsmitteln	Wissenserweiterung	
	Hilfe/Vermittlung bei Jobsuche	Anzahl der vermittelten Jobs	Persönliche Betreuung im Betrieb	
			Verändertes Bewusstsein zum Gesundheitszustand	
			Veränderung der Wohnsituation	
			Veränderung der Ausdrucksfähigkeit	
			Veränderung der Mobilitätsanforderung	
			Teamfähigkeit	

			Selbstwertgefühl und Selbstreflexion	
			Mehr Kompetenzen	
			Selbst und Zeitmanagement	
			Eigeninitiative/ Verantwortungsbewusstsein/ Selbstständigkeit	
			Umgangsformen/ situationsangepasstes Verhalten	
			Freiwilliger sozialer Aufwand	

Für die SROI-Analyse sind nur jene Wirkungen relevant, die aufgrund der Tätigkeiten der sozialintegrativen Unternehmen entstanden sind. Diese Wirkungen werden auch als Impact oder Nettowirkung bezeichnet. Der Impact liegt der Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen zugrunde und wird im folgenden Abschnitt beschrieben.

### 5.1.2 Berechnung der stakeholderspezifischen, monetarisierten Wirkungen

Die **monetarisierten Wirkungen** der Zielgruppe, die durch die sozialintegrativen Unternehmen erreicht werden, liegen insgesamt bei **27.578.710 Euro** und verteilen sich wie in nachfolgender Tabelle 5-2 ausgeführt.

**Tabelle 5-2: monetarisierte Wirkungen der Zielgruppe**

<b>Zielgruppe</b>	
<b>Stundenweise Vergütung</b>	
Aggregierte stundenweise Vergütung der stundenweise Beschäftigten abzüglich Deadweight (0%)	<b>42.550 €</b>
<b>Deckung des Lebensunterhalts</b>	
Jeweiliger DLU-Tagsatz für Personen im Arbeitstraining multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen abzüglich Deadweight (30%)	<b>574.991 €</b>
<b>Einkommen</b>	
Nettoeinkommen der TAKs abzüglich ALG/NH/BMS, welche(s) sie ohnehin erhalten hätten abzüglich Deadweight (33%)	<b>2.868.114 €</b>
<b>Einkommen der vermittelten TeilnehmerInnen</b>	
Durchschnittliches Nettoeinkommen eines Hilfsarbeiters multipliziert mit 50% der vermittelten TeilnehmerInnen multipliziert mit 6 Monaten addiert mit durchschnittlichem Nettoeinkommen eines Hilfsarbeiters multipliziert mit 50% der vermittelten TeilnehmerInnen multipliziert mit 12 Monaten abzüglich ALG/NH/BMS, welche(s) sie ohnehin erhalten hätten abzüglich Deadweight (33%)	<b>1.116.407 €</b>
<b>Stabilität im Leben</b>	
Kosten für den Indikator „feel in control of life“	



berechnet für einen Tag multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen abzüglich Deadweight (33%)	<b>9.376.271 €</b>
<b>Integration am Arbeitsplatz</b> Zeitverwendung für soziale Kontakte pro Woche berechnet für einen Tag multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen multipliziert mit dem durchschnittlichen Nettostundenlohn eines/einer Österreicher/Österreicherin abzüglich Deadweight (33%)	<b>3.706.403 €</b>
<b>Persönliche Betreuung im Betrieb</b> Anwesenheit der stundenweise Beschäftigten in Wochen multipliziert mit dem durchschnittlichen Stundenausmaß pro Woche multipliziert mit 50% (Betreuungsausmaß pro Woche) Anwesenheit der Personen in Vorschaltmaßnahmen in Wochen multipliziert mit dem durchschnittlichen Stundenausmaß pro Woche multipliziert mit 50% (Betreuungsausmaß pro Woche) Anwesenheit der Personen der Stufe 3 in Wochen multipliziert mit dem durchschnittlichen Stundenausmaß pro Woche multipliziert mit 33% (Betreuungsausmaß pro Woche) Anwesenheit der Transitarbeitskräfte in Wochen multipliziert mit dem durchschnittlichen Stundenausmaß pro Woche multipliziert mit 20% (Betreuungsausmaß pro Woche) SUMME multipliziert mit dem durchschnittlichen Bruttolohn eines Sozialarbeiters Addiert mit den monatlichen Kosten für eine Privatarztversicherung multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen abzüglich Deadweight (5%)	<b>817.317 €</b>
<b>Wissenserweiterung</b> Durchschnittliche jährliche Weiterbildungskosten pro Jahr berechnet für einen Tag multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen abzüglich Deadweight (24%)	<b>4.033.896 €</b>
<b>Verändertes Bewusstsein zum Gesundheitszustand</b> Kosten für eine jährliche Mitgliedschaft für ein Kieser-Training plus Kosten einer kurzen Verhaltenstherapie (Dauer einer kurzen Verhaltenstherapie multipliziert mit Stundensatz Psychotherapieeinheit) multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Gesundheitszustand sich ein wenig verschlechtert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung addiert mit Folgekosten von Rückenproblemen plus einer langen Verhaltenstherapie (Dauer einer langen Verhaltenstherapie multipliziert mit Stundensatz Psychotherapieeinheit) multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Gesundheitszustand sich stark verschlechtert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung abzüglich Deadweight (33%)	<b>-1.625.675 €</b>
<b>Veränderung der Wohnsituation</b> Differenz zwischen Mietpreiskategorie B auf C multipliziert mit 50m <sup>2</sup> multipliziert mit der Anwesenheit in Monaten multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Wohnsituation sich ein wenig verschlechtert hat addiert mit der Differenz zwischen Mietpreiskategorie A auf C	

multipliziert mit 50m<sup>2</sup>  
multipliziert mit der Anwesenheit in Monaten  
multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Wohnsituation sich stark verschlechtert hat  
abzüglich Deadweight (33%)

**-13.590 €**

#### **Veränderung der Ausdrucksfähigkeit**

Hälfte der Kurskosten für ein Aufbau-Seminar in Deutsch  
multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Ausdrucksfähigkeit sich ein wenig verschlechtert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
Addiert mit den gesamten Kurskosten für ein Aufbau-Seminar in Deutsch  
multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Ausdrucksfähigkeit sich stark verbessert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
abzüglich Deadweight (33%)

**-1.419 €**

#### **Veränderung der Mobilitätsanforderung**

Preisdifferenz zwischen der Fortbewegung mit dem Auto und dem Zug  
berechnet für die durchschnittliche Wegstrecke zur Arbeit  
multipliziert mit den durchschnittlich beschäftigten Tagen  
multipliziert mit der Anzahl an Personen deren Mobilität sich verschlechtert hat  
Für Transitarbeitskräfte zusätzlich:  
30% Fahrtkosten für die durchschnittliche Wegstrecke zur Arbeit mit dem Auto addiert mit  
70% Fahrtkosten für die durchschnittliche Wegstrecke zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln  
multipliziert mit den durchschnittlich beschäftigten Tagen  
abzüglich Deadweight (33%)

**-1.061.520 €**

#### **Teamfähigkeit**

Kurskosten für Teambuilding und Umgang mit Konflikten  
multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Teamfähigkeit sich ein wenig verbessert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
Addiert mit den Kurskosten für Teambuilding, Konfliktmanagement und Gruppendynamik multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Teamfähigkeit sich stark verschlechtert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
abzüglich Deadweight (33%)

**179.758 €**

#### **Selbstwertgefühl und Selbstreflexion**

Kurskosten für eine Potenzialerkennung mit Coaching  
multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Selbstwertgefühl sich ein wenig verbessert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
addiert mit Kurskosten für eine Standortbestimmung und Zielfindung sowie Positionierung und Selbstvermarktung  
multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Selbstwertgefühl sich stark verbessert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
abzüglich Deadweight (20%)

**343.556 €**

#### **Mehr Kompetenzen**

Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft und einer/einem BedienerIn von Anlagen und Maschinen bzw. Montageberufen  
multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Kompetenzen sich ein wenig verbessert haben

abzüglich 10% Bewusstwerdung addiert mit der Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft und einer Handwerkskraft multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Kompetenzen sich stark verbessert haben abzüglich 10% Bewusstwerdung abzüglich Deadweight (33%)	<b>5.862.595 €</b>
<b>Selbst- und Zeitmanagement</b> Kosten der Früherkennung von Burnout multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Zeitmanagement sich ein wenig verbessert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung Kosten der zeitverzögerten Diagnose von Burnout multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Zeitmanagement sich stark verschlechtert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung abzüglich Deadweight (5%)	<b>-884.474 €</b>
<b>Eigeninitiative/Verantwortungsbewusstsein/Selbstständigkeit</b> 8,3% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Selbstständigkeit sich ein wenig verbessert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung 16,5% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Selbstständigkeit sich stark verbessert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung abzüglich Deadweight (20%)	<b>2.217.361 €</b>
<b>Umgangsformen/situationsangepasstes Verhalten</b> Kurskosten für ein Knigge-Seminar multipliziert mit der Anzahl an Beschäftigten, deren Umgangsformen sich ein wenig verbessert haben abzüglich 10% Bewusstwerdung Kurskosten für ein Business-Knigge-Seminar multipliziert mit der Anzahl an Beschäftigten, deren Umgangsformen sich stark verschlechtert haben abzüglich 10% Bewusstwerdung abzüglich Deadweight (5%)	<b>26.170 €</b>
<b>Freiwilliger sozialer Aufwand</b> Höhe des freiwilligen sozialen Aufwands abzüglich Deadweight (33%)	<b>527.792 €</b>
<b>Gesamtwirkungen der Zielgruppe</b>	<b>27.578.710 €</b>

Für die Kategorie **stundenweise Vergütung** wurde die Vergütung der stundenweise Beschäftigten für das Jahr 2014 aus der Vollerhebung in den Betrieben herangezogen. Als Deadweight wurde 0% angesetzt, da dieses „Taschengeld“ ausschließlich im Stufenmodell der Integration ausbezahlt wird.

Für die Kategorie **Deckung des Lebensunterhalts** (DLU) wurden die entsprechenden Tagsätze herangezogen. Diese belaufen sich bei Personen, die unter 25 Stunden beschäftigt sind auf 15,92€ und für Personen, die mehr als 25 Stunden beschäftigt sind auf 22,65€ (Telefonat AMS NÖ). Da stundenweise Beschäftigte und Transitarbeitskräfte keinen Anspruch auf eine Deckung des Lebensunterhalts haben, wurde dieser Nutzen allerdings nur den Personen im Arbeitstraining (Personen in Vorschaltmaßnahmen und Personen der Stufe 3)

zugerechnet. In Absprache mit der Steuergruppe wurde als Deadweight 30% angesetzt. Der Wert bezieht sich auf den Anteil jener Personen, die durch eine anderwärtige AMS-Maßnahme eine DLU erhalten hätten.

Der Profit für zusätzlich verfügbares **Einkommen** der Transitarbeitskräfte wird ausgehend von den jährlichen Nettogehältern der Transitarbeitskräfte abzüglich des Arbeitslosengeldes/Notstandshilfe und Mindestsicherung, das sie ohne die Beschäftigung erhalten würden, berechnet. Es wurde angenommen, dass sich Arbeitslosengeld/Notstandshilfe und Mindestsicherung im Monat auf 813,99 Euro belaufen (Stand 2014). Das Nettoeinkommen wurde auf Basis der erhobenen Daten in den Betrieben ermittelt, wobei die Anwesenheit der Transitarbeitskräfte berücksichtigt wurde. Als Deadweight dienten 33%, basierend auf der Einschätzung der Betriebe, ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung hätte.

Das zusätzliche verfügbare **Einkommen der vermittelten TeilnehmerInnen** wurde auf Basis der Nettogehälter der HilfsarbeiterInnen abzüglich Arbeitslosengeld/Notstandshilfe und Mindestsicherung, die sie ohne die Beschäftigung erhalten würden, berechnet. Für die Berechnung des Einkommens der vermittelten TeilnehmerInnen wurde auf Basis der erhobenen Daten angenommen, dass im Jahr 2014 25% der TeilnehmerInnen länger als 3 Monate in eine Beschäftigung in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Dies betraf laut vorliegender Daten 443 Personen. Für die Berechnungen des Einkommens wurde das durchschnittliche Gehalt eines/einer Hilfsarbeiters/Hilfsarbeiterin herangezogen (Statistik Austria 2015). Für die Hälfte der vermittelten Personen wurde angenommen, dass sie 6 Monate in der neuen Beschäftigung bleiben. Für die andere Hälfte wurde hingegen angenommen, dass sie 12 Monate in der neuen Beschäftigung bleiben. Der gewählte Zeitrahmen entspricht dabei den Bundesrichtlinien für die Förderung sozialökonomischer Betriebe. So wird für die Beurteilung des kurzfristigen Arbeitsmarkterfolgs beispielsweise die Kennzahl "Bestand Personen in Beschäftigung 3 Monate nach Austritt der Maßnahme" (Anteil in Prozent) herangezogen (AMS 2013: 24f.). Eine mögliche längere Beschäftigung konnte aufgrund mangelnder Datenlage nicht berücksichtigt werden. Da das zusätzliche Einkommen berechnet wurde, musste dieses um ALG/NH/BMS, welches die Personen im Alternativszenario bezogen hätten, bereinigt werden. Das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe und Mindestsicherung wurden mit monatlich 813,99 Euro festgesetzt (Stand 2014). Als Deadweight dienten wiederum 33%, basierend auf der Einschätzung, ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung erhalten hätte.

Für die Kategorie **Stabilität im Leben** wurden als Proxy-Indikator die jährlichen Kosten für den Effekt „feel in control of life“ (Fujiwara et al 2014) herangezogen. Der Nutzen wurde allen Personen der Zielgruppe unter Berücksichtigung der Anwesenheit zugerechnet. Hierzu wurden die Kosten für einen Tag berechnet, um sie mit der Anzahl an beschäftigten Tagen im jeweiligen SIU multiplizieren zu können. Als Deadweight dienten ebenso 33%, basierend auf der Einschätzung, ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung erhalten hätte.

Für die Berechnung **Integration am Arbeitsplatz** wurden ebenso alle Personen der Zielgruppe herangezogen. Als Proxy für die Monetarisierung wurde die täglich aufgewendete Zeit für soziale Kontakte herangezogen. Laut Auswertungen der Zeitverwendungserhebung 2008/09 (Statistik Austria 2009) sind das bei berufstätigen Personen 1,7 Std pro Tag. Des Weiteren wurde der durchschnittliche Nettostundenlohn eines/einer Österreicher/Österreicherin in Höhe von 10,83 Euro verwendet (Statistik Austria 2015a). Als Deadweight dienten ebenso 33%, basierend auf der Einschätzung, ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung erhalten hätte.

Für die Kategorie **persönliche Betreuung im Betrieb** wurde für alle Personen der Zielgruppe zum einen die tatsächliche Betreuung, als auch die gefühlte Betreuung im Betrieb berechnet. Für die tatsächliche Betreuung wurde für stundenweise Beschäftigte und Personen in Vorschaltmaßnahmen angenommen, dass für die Hälfte des jeweiligen Stundenausmaßes ein

Sozialarbeiter zur Verfügung steht. Für Personen der Stufe 3 wurde eine Betreuung für 33% und für Transitarbeitskräfte 20% des Stundenausmaßes berechnet. Die Annahmen entsprechen dem Verhältnis zwischen Schlüsselarbeitskraft (Sozialarbeiter und Arbeitsanleiter) und den Personen der Zielgruppe. Der durchschnittliche Stundenlohn eines Sozialarbeiters beträgt lt. Statistik Austria 12,87 Euro (Statistik Austria 2015). Für die gefühlte Betreuung wurden als Proxy die Kosten einer Privatarztversicherung in der Höhe von 48 Euro/Monat herangezogen (Gruber 2013). Dieser Nutzen wurde für alle Personen der Zielgruppe unter Berücksichtigung der Anwesenheit berechnet. Als Deadweight dienten 5%, weil angenommen werden kann, dass eine vergleichbare persönliche Betreuung in diesem Ausmaß in nur sehr wenigen anderen Unternehmen gegeben ist.

Für die **Wissenserweiterung** wurden die durchschnittlichen direkten jährlichen Weiterbildungskosten (pro teilnehmender Person) in der Höhe von 1052,87 Euro herangezogen (Statistik Austria 2015). Der Nutzen wurde allen Personen unter Berücksichtigung der Anwesenheit zugerechnet. Laut Einschätzung hätten 33% der Zielgruppe ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung erhalten. Da in Österreich 72% aller Unternehmen Weiterbildungen anbieten (ebd.), wurde ein Deadweight von 24% berücksichtigt.

Für das **veränderte Bewusstsein zum Gesundheitszustand** wurden für jene Beschäftigten, deren Gesundheitszustand sich laut den Sekundärdaten ein wenig verschlechtert hat, die Kosten für eine Mitgliedschaft für ein Kieser-Training in der Höhe von 590 Euro und einer kurzen Verhaltenstherapie in der Höhe von 2.750,00 Euro herangezogen. Für die Bewertung der Verhaltenstherapie wurden die Kosten einer kurzen Verhaltenstherapie (25 Einheiten), bei 110 Euro Kosten pro Einheit, herangezogen (Osyonline, 2012, Ellviva 2012). Für jene Beschäftigte, deren Gesundheitszustand sich laut den Sekundärdaten stark verschlechtert hat, wurden die Folgekosten von Rückenproblemen in der Höhe von 2.303 Euro und einer langen Verhaltenstherapie in der Höhe von 4.950,00 Euro multipliziert. Für die Bewertung der Verhaltenstherapie wurden die Kosten einer langen Verhaltenstherapie (50 Einheiten), bei 110 Euro Kosten pro Einheit, herangezogen (Osyonline, 2012, Ellviva 2012). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 33%, basierend auf der Einschätzung, ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung erhalten hätte.

Für die Kategorie **Veränderung der Wohnsituation** für jene Beschäftigte, deren Wohnsituation sich ein wenig verschlechtert hat, wurde die Differenz zwischen Mietpreiskategorie B und C in der Höhe von 0,82 Euro pro Quadratmeter berechnet (Mieterschutzverbund Österreich o.J.). Für jene Beschäftigte, deren Wohnsituation sich stark verschlechtert hat, wurde die Differenz zwischen Mietpreiskategorie A und C in der Höhe von 1,63 Euro pro Quadratmeter berechnet (ebd.). In beiden Fällen wurde eine Wohnfläche von 50m<sup>2</sup> angenommen und mit der durchschnittlich verbrachten Wohndauer in Monaten multipliziert. Als Deadweight dienten 33%, basierend auf der Einschätzung, ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung erhalten hätte.

Für die Kategorie **Veränderung der Ausdrucksfähigkeit** wurden für jene Beschäftigte, deren Ausdrucksfähigkeit sich ein wenig verschlechtert hat, 50% von den Kurskosten eines Deutschkurses in der Höhe von 165 Euro herangezogen (BFI Niederösterreich o.J.). Für jene Beschäftigte, deren Ausdrucksfähigkeit sich stark verbessert hat, wurden Kurskosten eines Deutschkurses in der Höhe von 330,00 Euro herangezogen (ebd.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 33%, basierend auf der Einschätzung, ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung erhalten hätte.

Für die **Veränderung der Mobilitätsanforderung** wurde die Preisdifferenz zwischen der Fortbewegung mit dem Auto und dem Zug für die durchschnittliche Wegstrecke zur Arbeit

berechnet und mit dem Anteil an Personen, deren Mobilität sich verschlechtert hat und mit den durchschnittlich beschäftigten Tagen multipliziert. Als durchschnittliche Wegstrecke wurde 12,4 km herangezogen. In Österreich sind zwei Drittel aller Arbeitswege kürzer als 15 Kilometer (VCÖ 2015). Die Zugkosten belaufen sich für diese Strecke für beide Richtungen auf 5,20 Euro (ÖBB Ticketshop) und die Fahrtkosten mit dem Auto auf 10,42 Euro (ÖAMTC 2015). Für die Transitarbeitskräfte wurden zusätzlich die Fahrtkosten berechnet. Es wurde die Annahme getroffen, dass 30% mit dem Auto und 70% mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren. Als durchschnittliche Strecke wurden wieder 12,4 km herangezogen. Als Deadweight dienten 33%, basierend auf der Einschätzung, ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung erhalten hätte.

Für die Kategorie **Teamfähigkeit** wurden für jene Beschäftigten, deren Teamfähigkeit sich ein wenig verbessert hat, die Kurskosten von zwei Workshops zum Thema Teambuilding in der Höhe von 1.015 Euro herangezogen (BFI Kärnten, AMS Weiterbildungsdatenbank). Für jene Beschäftigte, deren Teamfähigkeit sich stark verschlechtert hat, wurden Kurskosten von drei Workshops zum Thema Teambuilding in der Höhe von 1.535 Euro herangezogen (ebd.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 33%, basierend auf der Einschätzung, ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung erhalten hätte.

Für die Kategorie **Selbstwertgefühl und Selbstreflexion** wurden für jene Beschäftigte, deren Selbstwertgefühl und Selbstreflexion sich ein wenig verbessert hat, Kurskosten für eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen (WIFI 2015). Für jene Beschäftigte, deren Selbstwertgefühl und Selbstreflexion sich stark verbessert hat, wurden Kurskosten für eine Standortbestimmung und Zielfindung sowie Positionierung und Selbstvermarktung in der Höhe von 800 Euro herangezogen (ISG Personalmanagement o.J.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 20%. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass zwar davon auszugehen ist, dass das Selbstwertgefühl auch in einer anderen Beschäftigung gestiegen wäre, die Selbstreflexion jedoch stark von sozialarbeiterischer Unterstützung und Feedback abhängig ist. Letzteres wäre in diesem Ausmaß in einem anderen Arbeitsverhältnis nicht gegeben.

Für die Kategorie **mehr Kompetenzen** wurde für jene Beschäftigten, deren Kompetenzen sich ein wenig verbessert haben, die jährliche Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft mit einem Durchschnittsgehalt von 14.546 Euro und einer/einem BedienerIn von Anlagen und Maschinen bzw. Montageberufen mit einem Durchschnittsgehalt von 29.771,00 € herangezogen (Statistik Austria 2015b). Für jene Beschäftigte, deren Kompetenzen sich stark verbessert haben, wurde die jährliche Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft und einer Handwerkskraft mit einem Durchschnittsgehalt von 31.116,00 Euro herangezogen (ebd). Dahinter steht die Annahme, dass sich mehr Kompetenzen in besseren Berufschancen und somit einem höheren Gehalt widerspiegeln. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 33%, basierend auf der Einschätzung, ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung erhalten hätte.

Für die Kategorie **Selbst- und Zeitmanagement** wurden für jene Beschäftigte, deren Selbst- und Zeitmanagement sich ein wenig verbessert haben, die Kosten einer Früherkennung von Burnout in der Höhe von 1.926,08 Euro herangezogen (Schneider 2013). Für jene Beschäftigte, deren Selbst- und Zeitmanagement sich stark verschlechtert haben, wurden die Kosten einer zeitverzögerten Diagnose von Burnout in der Höhe von 15.053,23 Euro herangezogen (ebd). Die Burnout Folgekosten wurden als Proxy-Indikator herangezogen, da kontinuierlicher Stress



zu Überforderung führen und sich dies in einem erhöhten Burnout-Risiko bemerkbar machen kann. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 5%, weil angenommen werden kann, dass nur sehr wenige Betriebe am ersten Arbeitsmarkt einen derart geschützten Rahmen in Bezug auf Arbeitsdruck und Verständnis bieten.

Für die Kategorie **Eigeninitiative/Verantwortungsbewusstsein/Selbstständigkeit** wurden für jene Beschäftigte, deren Fähigkeiten sich in diesen Bereichen ein wenig verbessert haben, 8,3% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen, in der Höhe von 2.972,29 Euro, herangezogen. Für jene Beschäftigte, deren Fähigkeiten sich in diesen Bereichen stark verbessert haben, wurden 16,5% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen, in der Höhe von 5.908,77 Euro, herangezogen. Die Wirkung wurde auf diese Weise monetarisiert, da angenommen werden kann, dass durch selbstständiges, verantwortungsvolles Arbeiten, weniger Hilfe und Anleitung von ArbeitsanleiterInnen benötigt wird. Die festgesetzten %-Sätze entsprechen dabei dem Betreuungsverhältnis der Zielgruppe zum/zur Arbeitsanleiter/ArbeitsleiterIn. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 20%. Zwar werden auch in anderen Beschäftigungen Eigeninitiative und Selbstständigkeit gefordert, ein ressourcenschonender Umgang, bezogen auf Arbeitsmaterialien, wird jedoch nicht in einem vergleichbaren Ausmaß vermittelt.

Für die Kategorie **Umgangsformen/situationsangepasstes Verhalten** wurden für jene Beschäftigten, deren Umgangsformen sich ein wenig verbessert haben, Kurskosten für ein Knigge-Seminar in der Höhe von 165,00 Euro herangezogen (Österreichische Knigge Gesellschaft o.J.). Für jene Beschäftigten, deren Umgangsformen sich stark verschlechtert haben, wurde diese Wirkung mit den Kurskosten für ein Business-Knigge-Seminar in der Höhe von 225,00 Euro bewertet (Widmann o.J.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 5%, basierend auf der Einschätzung, dass nur sehr wenige Unternehmen in diesem Ausmaß am Erscheinungsbild und den Umgangsformen der MitarbeiterInnen arbeiten.

Die Beiträge zum **freiwilligen sozialen Aufwand** wurden direkt über die Vollerhebung in den Betrieben erhoben, aggregiert und anteilmäßig auf die unterschiedlichen MitarbeiterInnengruppen aufgeteilt. Als Deadweight dienten erneut 33%, basierend auf der Einschätzung, ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung erhalten hätte.

## **5.2 AUFTRAGGEBERINNEN/ABNEHMERINNEN**

---

Im Jahr 2014 hatten die sozialintegrativen Unternehmen 28.662 Privatpersonen, 1.222 Unternehmen und 1.018 sozialorientierte AuftraggeberInnen als AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen.

Die AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen profitieren von den SIUs, da sie individuell erstellte Produkte aus der Region beziehen können, die sonst zu marktüblichen Preisen nur aus dem Ausland bezogen werden könnten. Häufig werden diese Produkte in der Region oder in Österreich generell nicht in der Form angeboten.

*„Würde es so etwas nicht geben, müssten wir andere Dienstleister in Anspruch nehmen, was sicher einen Preisunterschied macht zu den anderen Anbietern“ (Interview 24).*

*„Der Fokus des Projekts liegt ja nicht am Geld verdienen [der TeilnehmerInnen], und so kann man sich auch von dort Pflanzen oder Produkte wünschen, die so viel Handarbeit haben, dass sie vom Preis unverkäuflich wären“ (Interview 26).*

*„Es würde was fehlen (...) Es würde weniger Vielfalt geben“ (Interview 26).*

In einer Untersuchung des FORBA- Instituts (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt) gaben fast drei Viertel der befragten GeschäftskundInnen an, dass SIUs beim **Preis-Leistungsverhältnis** besser als andere Unternehmen am Markt sind. Auch das Engagement des Personals und die **KundInnenbetreuung** heben sich von den anderen Unternehmen ab (Forba 2006:10). Zudem entscheiden sich GeschäftskundInnen für SIUs, weil sie die Flexibilität der Auftragserfüllung schätzen und Betriebe mit sozialem Engagement unterstützen wollen.

*„Wir hatten vor allem den Nutzen darin, dass, wenn es zu wenige Leute waren und man jemand gebraucht hat, dass prompt wer greifbar war. Mit anderen Firmen hätte das so nicht funktioniert“ (Interview 25).*

*„Für mich ist es wichtig mitzuteilen, dass es immer eine gute Zusammenarbeit gegeben hat und dass wir froh sind, dass wir so eine Einrichtung in St. Pölten haben, weil es einfach eine gute soziale Sache ist“ (Interview 24).*

*„Es gibt Firmen die Gartenpflege machen, die haben schon das ganze Jahr verplant und da hat man fast keine Chance, dass man da reinkommt für 8-14 Tage, wenn wo größere Arbeiten sind“ (Interview 25).*

*„(...) weil es keine Jausen mehr gibt, kein Mittagessen, weil wir keinen Transport haben. Ich weiß nicht wie wir das sonst organisieren sollten und wegen der Fremdbearbeitung müsste man sich andere Firmen suchen, die das dann fertigen, aber das wird dann umständlicher, weil wir längere Transportwege hätten und und und (...) Fremdbearbeitung kann man schon woanders machen, aber die Jause, ich kann mir nicht vorstellen dass Billa und Spar so flexibel sind. Das gibt's bei den großen Märkten nicht, dass sie so auf die Kunden eingehen“ (Interview 27).*

Insbesondere GeschäftskundInnen aus dem Sozial- oder Non-Profit-Bereich haben eine große Affinität zur Grundidee von SIUs, was ihre Entscheidung, mit diesen zusammenzuarbeiten, stark beeinflusst. Zum einen haben sie einen guten Wissensstand über SIUs, zum anderen gehört es auch oft zur Firmenphilosophie, diese bei der Auftragsvergabe zu bevorzugen (Forba 2006:11).

Privatpersonen werden häufig AuftraggeberInnen/AbnehmerInne eines SIU, weil sie zum einen Betriebe mit **sozialem Engagement** unterstützen wollen und zum anderen weil sie, ebenso wie die Unternehmen, das **Preis-Leistungsverhältnis** schätzen. Nicht weniger als 70% der befragten Privatpersonen nennen das soziale Argument als wichtigen Grund. Ebenfalls von Bedeutung für PrivatkundInnen sind die **KundInnenbetreuung**, die räumliche Nähe und die Qualität der erbrachten Leistung (Forba 2006:11). Einige Privatpersonen betonen, dass es wichtig sei, im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen eine Alternative zur Schwarzarbeit zu haben (ebd).

### **5.2.1 Wirkungskette AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen**

Der Input der AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen besteht neben den finanziellen Mitteln aus Vertrauen. Die sozialintegrativen Unternehmen stellen wiederum Produkte und Dienstleistungen für die AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen zur Verfügung. Der entsprechende Output ist die Anzahl und der Umfang an abgenommenen Produkten und



Dienstleistungen. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.2.2 genauer beschrieben.

**Tabelle 5-3: Wirkungskette der AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen**

Input	Unternehmens-aktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>finanzielle Mittel, Vertrauen</b>	Zur Verfügung stellen von Produkten und DL	Anzahl und Umfang an abgenommenen Produkten/ Dienstleistungen	<p><i>Alle AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen:</i></p> <p>besseres Preis-Leistungsverhältnis</p> <p>gute Betreuung</p> <p><i>zusätzlich für Unternehmen und sozialorientierte AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen:</i></p> <p>besondere Produkte</p> <p><i>zusätzlich für Unternehmen und Privatpersonen als AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen:</i></p> <p>soziales Engagement</p> <p><i>zusätzlich für sozialorientierte AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen:</i></p> <p>Bildung von Netzwerken</p>	Anteil an AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen, die auch ohne SIU eine entsprechende Wirkung erzielt hätten

### 5.2.2 Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen

Insgesamt ergeben sich für den Stakeholder AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen **monetarisierte Wirkungen in der Höhe von 13.348.782 Euro**. Wie sich die monetarisierten Wirkungen zusammensetzen, wird in nachfolgender Tabelle 5-4 dargestellt.

**Tabelle 5-4: monetarisierte Wirkungen der AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen**

<b>AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen</b>	
<b>Besseres Preis-Leistungsverhältnis (alle AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen)</b>	
Anzahl der vergünstigten Arbeitsstunden multipliziert mit der angegebenen Marktpreisdifferenz addiert mit der Anzahl an kostenlosen Stunden multipliziert mit dem durchschnittlichen Stundensatz eines Handwerkers addiert mit den angegebenen Ermäßigungen/Kosteneinsparungen der Marktpreisdifferenz abzüglich Deadweight (0%)	<b>€ 7.415.864</b>
<b>Gute Betreuung</b>	
<i>Unternehmen und sozialorientierte AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen:</i>	
Durchschnittliches Bruttogehalt eines Kundenbetreuers multipliziert mit der Anzahl an (sozialorientierten) Unternehmen (exkl. SOMA) abzüglich Deadweight (20%)	
<i>Privatpersonen als AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen:</i>	
Preisdifferenz zwischen einem Männerhaarschnitt eines Discounters und einem Frisör in der mittleren Preisklasse multipliziert mit der Anzahl an privaten AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen (exkl. SOMA) abzüglich Deadweight (10%)	<b>€ 3.430.967</b>
<b>Besondere Produkte</b>	
<i>Unternehmen und sozialorientierte AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen:</i>	
200% des Preises für einen Tisch aus der Massenproduktion multipliziert mit der Anzahl an (sozialorientierten) Unternehmen (exkl. SOMA) abzüglich Deadweight (10%)	<b>€ 508.518</b>
<b>Soziales Engagement</b>	
<i>Private AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen:</i>	
Durchschnittliche Spende pro Jahr multipliziert mit der Anzahl an privaten AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen (exkl. SOMA) abzüglich Deadweight (0%)	
<i>Unternehmen als AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen:</i>	
Durchschnittliche Spende eines Unternehmens pro Jahr multipliziert mit 20% der Anzahl an Unternehmen als AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen (exkl. SOMA) abzüglich Deadweight (20%)	<b>€ 1.332.781</b>
<b>Bildung von Netzwerken/Kooperationen</b>	
<i>sozialorientierte AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen:</i>	
Kosten für ein Netzwerkseminar	

addiert mit dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn eines Angestellten	
multipliziert mit 12 (für einen Kundenkontakt pro Monat)	
multipliziert mit der Anzahl an sozialorientierten AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen	
abzüglich Deadweight (10%)	<b>€ 660.652</b>
<b>Gesamtprofit der AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen</b>	<b>€ 13.348.782</b>

Das bessere **Preis-Leistungsverhältnis** wurde für alle AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen mittels der Anzahl der vergünstigten Arbeitsstunden, bewertet mit der angegebenen Marktpreisdifferenz, sowie mittels der Anzahl an kostenlos geleisteten Arbeitsstunden, bewertet mit dem durchschnittlichen Stundensatz eines Handwerkers in der Höhe von 56,00 Euro (APA 2004), berechnet. Zusätzlich wurden die in der Vollerhebung angegebenen Ermäßigungen/Kosteneinsparungen der Marktpreisdifferenz berücksichtigt.

Für die **gute Betreuung** wurde als Proxy das durchschnittliche monatliche Bruttogehalt eines Kundenbetreuers in der Höhe von 2.104,86 Euro herangezogen (Mischsatz aus 4 Bruttogehältern) und auf die Anzahl an Unternehmen als AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen bzw. sozialorientierte AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen (exklusive SOMA) hochgerechnet. Die Wirkung wurde um einen Deadweight von 20% bereinigt, da angenommen wird, dass manche AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen auch ohne Existenz der SIUs durch andere Betriebe von einer guten Betreuung profitieren würden.

Bei den privaten AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen wurde die **gute Betreuung** als Proxy über die Preisdifferenz zwischen einem Männerhaarschnitt eines Discounters in der Höhe von 12,90 Euro (Klipp Frisör) und einem Frisör in der mittleren Preisklasse in der Höhe von 39 Euro (Intercoiffeur Strassl) monetarisiert. Die Preisdifferenz der Frisöre wurde aus dem Grund als Proxy-Indikator herangezogen, da anzunehmen ist, dass hinter günstigeren bzw. teureren Dienstleistungen unterschiedliche Betreuungsqualitäten stehen. Da einige der privaten AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen öfter und andere weniger oft Produkte von sozialintegrativen Unternehmen konsumieren, wurden zwei Kundenkontakte pro AuftraggeberIn/AbnehmerIn angenommen und auf die Anzahl an privaten AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen (exkl. SOMA) hochgerechnet. Es wurde angenommen, dass die privaten AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen in einem sehr geringen Ausmaß diese Wirkung auch bei anderen Unternehmen erhalten hätten. Aus diesem Grund wurde die Wirkung um einen Deadweight von 10% bereinigt.

Die Wirkung **besondere Produkte** wurde mit Hilfe des Proxies einer Preissteigerung für einen Tisch aus einer Massenproduktion mit der Anzahl an (sozialorientierten) Unternehmen (exkl. SOMA) multipliziert. In einer Studie fanden Franke und Piller (2004:22) heraus, dass die Zahlungsbereitschaft für ein selbst entworfenes Produkt doppelt so hoch ist wie die Zahlungsbereitschaft für das meistverkaufte Handelsprodukt der gleichen Qualität. Diese Wirkung wurde ausschließlich für Unternehmen und sozialorientierte AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen berechnet. Dadurch, dass sozialintegrative Unternehmen in Nischen arbeiten und Produkte produzieren, die in der Region oder in Österreich generell nicht in dieser Form angeboten werden, ist davon auszugehen, dass AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen ansonsten nur im geringen Ausmaß von dieser Wirkung profitiert hätten. In Folge dessen wurde ein Deadweight in der Höhe von 10% angenommen.

Für die Monetarisierung des **sozialen Engagements** diente als Proxy zum einen die durchschnittliche Spende eines/einer Österreicher/Österreicherin pro Jahr, in der Höhe von 110 Euro (Fundraising Verband Austria 2014) und zum anderen die durchschnittliche Spende eines Unternehmens pro Jahr, in der Höhe von 852 Euro (Public Opinion GmbH o.J.). Diese Wirkung wurde für alle privaten AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen (exkl. SOMA) und für 20% der Unternehmen berechnet. Die Wirkung wurde bei den Privatpersonen auf Basis einer

Annahme um einen Deadweight von 20% reduziert, da angenommen wird, dass manche private AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen auch andere soziale Projekte unterstützen würden.

Die Wirkung **Bildung von Netzwerken/Kooperationen** wurde anhand der Kosten für ein Netzwerkseminar in der Höhe von 528 Euro (AMS Weiterbildungsdatenbank o.J.) und dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn eines/einer Angestellten in der Höhe von 15,09 Euro berechnet (Statistik Austria 2015b) und allen sozialorientierten AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen zugerechnet. Dabei wurden zusätzlich 12 Kundenkontakte pro Jahr angenommen. Die Wirkung wurde auf Basis der Annahme, dass dieser Effekt nicht in demselben Ausmaß ohne sozialintegrative Unternehmen bestehen würde, um einen Deadweight von 10% bereinigt.

### 5.3 LEHRLINGE

---

Neben der Zielgruppe stellen die Lehrlinge eine weitere wesentliche Stakeholdergruppe dar. Insgesamt sind in den 27 sozialintegrativen Unternehmen 123 Lehrlinge beschäftigt. Mehr als zwei Drittel davon sind männlich (78%). Der Altersdurchschnitt liegt bei 22,5 Jahren. Der Großteil der Lehrlinge (88%) ist in der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) angestellt. Der Rest ist zu nahezu gleichen Teilen in der integrativen Lehrausbildung (IBA) und einer regulären Lehre beschäftigt.

Mit Lehrlingen wurden zwei persönliche Interviews geführt sowie Sekundärmaterial herangezogen. Die Interviews fanden im Juli 2015 statt und dauerten rund 30 Minuten. Aus dem Erhebungsmaterial konnten deutliche Nutzendimensionen abgeleitet werden.

Ein Mangel an betrieblichen Lehrstellen und ungleiche Zugangschancen im Bereich der beruflichen Erstausbildung haben zur Ausgestaltung der überbetrieblichen Berufsausbildung (ÜBA) beigetragen. In Niederösterreich gibt es viele Lehrstellen suchende Jugendliche, die sich aus unterschiedlichen Gründen schwer am Arbeitsmarkt integrieren können. Das Ziel der ÜBA ist es, Jugendlichen nach Beendigung der Schulpflicht oder nach Ausbildungsabbruch Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Die Lehrgänge in den sozialintegrativen Unternehmen sind dabei gleichwertig mit einer Lehre.

*„Mich freut es, dass es so etwas gibt. Dass Jugendliche die in anderen Betrieben keine Chance haben, trotzdem die Chance haben eine Lehre zu machen“ (Lehrling 2).*

Zentrale Nutzendimensionen für die Lehrlinge sind demnach das **Sammeln von Berufserfahrung** und der **Erhalt eines Lehrabschlusses**. Des Weiteren erwerben die Jugendlichen **Fertigkeiten und Fachkenntnisse** in dem von ihnen gewählten Lehrberuf.

*„Nach der Lehrabschlussprüfung glaube ich leichter eine Stelle zu finden, weil ich dann Erfahrung habe“ (Interview 12).*

Die Lehrlinge in sozialintegrativen Unternehmen besuchen wie auch alle anderen Lehrlinge die Berufsschule. Zusätzlich wird jedoch an sogenannten Kurstagen theoretisches Wissen vermittelt, welches die Lehrlinge als Basiswissen für die Berufsschule nützen können. In dieser **Nachreifung** wird Hauptschulwissen wiederholt und durch praktische Übungen ergänzt.

Ein weiterer bedeutender Nutzen für die Lehrlinge besteht darin, dass die Lehre in einem sozialintegrativen Unternehmen ein Auffangnetz für sie darstellt, da die meisten Jugendlichen keine geeignete Lehrstelle am Arbeitsmarkt finden konnten.

*„Ich hab nach der Pflichtschule eine Lehrstelle gesucht, hab aber eine Absage nach der anderen bekommen. Dann hat meine Mama einen Arbeitsunfall gehabt und ich war zu Hause und hab sie gepflegt. Ich hab mit der Lehre dann erst nach 5 Jahren begonnen“ (Lehrling 2).*

*„ Ich hab überall Interesse gehabt, aber dann hab ich gesehen, dass nichts zurückgekommen ist“ (Interview 12).*

Durch die Lehrstelle wird der Alltag der Jugendlichen (wieder) strukturiert und sie bekommen dadurch mehr **Stabilität im Leben**.

*„Wo ich das [die Lehrstelle] gefunden hab, hab ich mich sehr gut gefühlt und mir gedacht ich mache das jetzt und ich hoffe ich bekomme es. Also das hat mich sehr gefreut, wie sie angerufen haben und gemeint haben, dass ich kommen kann (...) und ich bin sehr froh, dass ich das gemacht hab“ (Interview 12).*

Für junge Menschen, die ihre Schulpflicht abgeschlossen haben, ändert sich neben der gewohnten Struktur insbesondere das soziale Netzwerk. Durch das Verlassen der Schule oder der Ausbildungsstätte gehen Kontakte, aber auch Freundschaften verloren. Durch eine Beschäftigung in einem sozialintegrativen Unternehmen, kommen sie mit vielen neuen Menschen in Kontakt und vor allem zwischen Gleichaltrigen entstehen häufig auch **Freundschaften**.

*„Ich hab viele neue Freunde kennen gelernt. Ich unternehme jetzt wieder viel mehr, als früher wo ich daheim gewesen bin, daheim habe ich zwar auch Sachen unternommen, aber nicht so viel wie jetzt. Jetzt bin ich fast jedes Wochenende fort und gehe mit Freunden ins Kino, weil ich mir denke, dass hab ich mir jetzt verdient, dass ich das jetzt machen kann, weil man sich das Geld hart erarbeitet hat“ (Lehrling 2).*

Neben dieser immateriellen Nutzenkomponente profitieren die Lehrlinge von ihrem teilweise ersten eigenen Einkommen in Form einer **Ausbildungsentschädigung**. Die Entschädigung der Lehrlinge ist deutlich geringer als die in einer regulären Lehre, doch der Gedanke, für das Geld gearbeitet zu haben, gibt den Lehrlingen Selbstbewusstsein.

*„Ich hab mich richtig gefreut, dass ich arbeiten gehen kann und dass ich mein eigenes Geld verdienen kann, wo ich das sagen kann, wofür ich es ausgabe. Das ist ein super Gefühl, als wenn du nur vom Staat lebst (...) Ich sitz nicht gern daheim und bekomme mein Geld und tu aber nix dafür. Da hab ich ja keine Freude dran.“ (Lehrling 2)*

Ein weiterer wichtiger Nutzen besteht für die Lehrlinge in der **Übernahme in ein reguläres Lehrverhältnis**. Dabei werden die bisherigen Ausbildungszeiten auf die Lehrzeit angerechnet. Neben einer höheren Lehrlingsentschädigung, profitieren die Auszubildenden von der Wahrscheinlichkeit vom Betrieb nach der Lehre übernommen zu werden. Zudem haben sie bessere Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt, weil ÜBA-Lehren in der Gesellschaft und somit auch bei ArbeitgeberInnen eher negativ besetzt sind.

Hinsichtlich der Integration in den ersten Arbeitsmarkt spielen vor allem **arbeitsmarktspezifische Fertigkeiten und Fähigkeiten** eine zentrale Rolle. Diese wurden im Jahr 2014 durch die prospect Unternehmensberatung für acht Betriebe erhoben und im Kapitel 3.4. sowie 5.1. näher beschrieben. In Absprache mit der Steuergruppe wurden die Wirkungen auch auf die Gruppe der Lehrlinge übertragen.

Zusammengefasst ergibt sich für die Lehrlinge somit eine im nachfolgenden Kapitel dargestellte Wirkungskette.

### 5.3.1 Wirkungskette Lehrlinge

Die Lehrlinge investieren Zeit und teilweise bereits erworbene Fähigkeiten und die Bereitschaft zur Veränderung. Die sozialintegrativen Unternehmen stellen wiederum einen Ausbildungsplatz, Arbeitsmittel und Fachpersonal zur Verfügung. Der für die Berechnung relevante Output ist neben der Anzahl der Lehrlinge die Anzahl an Vermittlungen in eine reguläre Lehre. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden samt Berechnungsweg in Kapitel 5.3.2 genauer beschrieben.

**Tabelle 5-5: Wirkungskette Lehrlinge**

Input	Unternehmensaktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Zeit, Fähigkeiten, Bereitschaft zur Veränderung</b>	Bereitstellung eines Ausbildungsplatzes und Bereitstellung von Arbeitsmitteln	Anzahl der Lehrlinge, Anzahl der bereitgestellten Arbeitsmittel	Ausbildungsentschädigung	Anzahl der Lehrlinge, die auch ohne SIUs die entsprechende Wirkung erzielt hätten
			Sammeln von Berufserfahrung (Schnuppern)	
			Stabilität im Leben	
			Nachreifung	
	Begleitung durch SAKs	Anzahl der Vermittlungen in eine reguläre Lehre	Erhalt eines Lehrabschlusses	
			Integration am Arbeitsplatz	
	Angebotene Workshops und Kurse	Anzahl der Vermittlungen in eine reguläre Lehre	Freundschaften	
			Vermittlung in reguläre Lehre	
	Vermittlung in reguläre Lehre	Anzahl der Vermittlungen in eine reguläre Lehre	persönliche Betreuung im Betrieb	
			Veränderung der Wohnsituation	
			Veränderung der Ausdrucksfähigkeit	
			Veränderung der Mobilitätsanforderung	
			Teamfähigkeit	
			Selbstwertgefühl und Selbstreflexion	
			Mehr Kompetenzen	
			Selbst- und Zeitmanagement	
			Eigeninitiative/ Verantwortungsbewusstsein/ Selbstständigkeit	

			Umgangsformen/ situationsangepasstes Verhalten	
			Freiwilliger sozialer Aufwand	

### 5.3.2 Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen

Die monetarisierten Wirkungen der Lehrlinge liegen, wie Tabelle 5-6 zeigt, insbesondere im Erhalt einer Lehrausbildung, dem Sammeln von Berufserfahrung, sowie dem Erlernen arbeitsmarktspezifischer Fähigkeiten. Die monetarisierten Wirkungen betragen insgesamt **9.525.651 Euro**.

**Tabelle 5-6: monetarisierte Wirkungen der Lehrlinge**

<b>Lehrlinge</b>	
<b>Ausbildungsentschädigung</b>	
Monatliche Kosten der Lehrlingsentschädigung für das jeweilige Lehrjahr	
multipliziert mit der Anzahl der Lehrlinge im jeweiligen Lehrjahr	
multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen im SIU	
addiert mit dem Nettogehalt der Lehrlinge	
abzüglich Deadweight (12%)	
<b>€ 466.162</b>	
<b>Sammeln von Berufserfahrung (Schnuppern)</b>	
Durchschnittliches Gehalt für ein Praktikum für 2 Monate	
multipliziert mit der Anzahl an Lehrlingen	
abzüglich Deadweight (12%)	
<b>€ 162.360</b>	
<b>Stabilität im Leben</b>	
Kosten für den Indikator „feel in control of life“	
berechnet für einen Tag	
multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen im SIU	
abzüglich Deadweight (12%)	
<b>€ 1.413.768</b>	
<b>Nachreifung</b>	
Durchschnittliche Weiterbildungskosten pro Jahr	
berechnet für einen Tag	
multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen im SIU	
abzüglich Deadweight (12%)	
<b>€ 95.123</b>	
<b>Erhalt eines Lehrabschlusses</b>	
Einkommensdifferenz zwischen dem durchschnittlichen	
Monatseinkommen einer Person mit Lehrschulabschluss und dem	
durchschnittlichen Monatseinkommen einer Person mit	
Pflichtschulabschluss	
berechnet für die verbleibende Zeit zur Pension	
abzüglich Deadweight (12%)	
<b>€ 4.658.516</b>	
<b>Integration am Arbeitsplatz</b>	
Zeitverwendung für soziale Kontakte pro Woche	
berechnet für einen Tag	
multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen im SIU	

multipliziert mit dem durchschnittlichen Nettostundenlohn eines/einer Österreichers/Österreicherin abzüglich Deadweight (12%)	<b>€ 558.857</b>
<b>Freundschaften</b> Kosten für den Indikator „being a member of a social group“ multipliziert mit 80% der Lehrlingen multipliziert mit 3 (für 3 Jahre) abzüglich Deadweight (in Berechnungen inkludiert)	<b>€ 689.882</b>
<b>Vermittlung in reguläre Lehre</b> Differenz zwischen der monatlichen Lehrlingsentschädigung in einem sozialintegrativen Unternehmen und dem durchschnittlichen Lehrlingsgehalt multipliziert mit 18 Monaten (für 1,5 Jahre bis Lehrabschluss) multipliziert mit 11% der Lehrlinge abzüglich Deadweight (12%)	<b>€ 110.801</b>
<b>Persönliche Betreuung im Betrieb</b> Anwesenheit der Lehrlinge in Wochen multipliziert mit dem durchschnittlichen Stundenausmaß pro Woche multipliziert mit 33% (Betreuungsausmaß pro Woche) multipliziert mit dem durchschnittlichen Bruttolohn eines Sozialarbeiters addiert mit den monatlichen Kosten für eine Privatarztversicherung multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen im SIU abzüglich Deadweight (5%)	<b>€ 843.589</b>
<b>Veränderung der Wohnsituation</b> Differenz zwischen Mietpreiskategorie B und C multipliziert mit 50m <sup>2</sup> multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen im SIU multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Wohnsituation sich ein wenig verschlechtert hat addiert mit der Differenz zwischen Mietpreiskategorie A und C multipliziert mit 50m <sup>2</sup> multipliziert mit der Anwesenheit in Monaten multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Wohnsituation sich stark verschlechtert hat abzüglich Deadweight (12%)	<b>-€ 2.300</b>
<b>Veränderung der Ausdrucksfähigkeit</b> Hälfte der Kurskosten für ein Aufbau-Seminar in Deutsch multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Ausdrucksfähigkeit sich ein wenig verschlechtert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung Addiert mit den gesamten Kurskosten für ein Aufbau-Seminar in Deutsch multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Ausdrucksfähigkeit sich stark verbessert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung abzüglich Deadweight (12%)	<b>-€ 97</b>
<b>Veränderung der Mobilitätsanforderung</b> Preisdifferenz zwischen der Fortbewegung mit dem Auto und dem Zug berechnet für die durchschnittliche Wegstrecke zur Arbeit multipliziert mit den durchschnittlich beschäftigten Tagen multipliziert mit der Anzahl an Lehrlingen deren Mobilität sich verschlechtert hat abzüglich Deadweight (12%)	<b>-€ 3.713</b>



**Teamfähigkeit**

Kurskosten für Teambuilding und Umgang mit Konflikten  
multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Teamfähigkeit sich ein wenig verbessert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
Addiert mit den Kurskosten für Teambuilding, Konfliktmanagement und Gruppendynamik multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Teamfähigkeit sich stark verschlechtert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
abzüglich Deadweight (12%)

**€ 12.279****Selbstwertgefühl und Selbstreflexion**

Kurskosten für eine Potenzialerkennung mit Coaching  
multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Selbstwertgefühl sich ein wenig verbessert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
addiert mit Kurskosten für eine Standortbestimmung und Zielfindung sowie Positionierung und Selbstvermarktung  
multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Selbstwertgefühl sich stark verbessert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
abzüglich Deadweight (9%)

**€ 20.325****Mehr Kompetenzen**

Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft und einer/einem BedienerIn von Anlagen und Maschinen bzw. Montageberufen  
multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Kompetenzen sich ein wenig verbessert haben  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
addiert mit der Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft und einer Handwerkskraft  
multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Kompetenzen sich stark verbessert haben  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
abzüglich Deadweight (12%)

**€ 400.472****Selbst- und Zeitmanagement**

Kosten der Früherkennung von Burnout  
multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Zeitmanagement sich ein wenig verbessert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
Kosten der zeitverzögerten Diagnose von Burnout  
multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Zeitmanagement sich stark verschlechtert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
abzüglich Deadweight (5%)

**-€ 46.000****Eigeninitiative/Verantwortungsbewusstsein/Selbstständigkeit**

8,3% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Selbstständigkeit sich ein wenig verbessert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
16,5% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen  
multipliziert mit der Anzahl jener Lehrlinge, deren Selbstständigkeit sich stark verbessert hat  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
abzüglich Deadweight (9%)

**€ 107.080**

**Umgangsformen/situationsangepasstes Verhalten**

Kurskosten für ein Knigge-Seminar  
multipliziert mit der Anzahl an Lehrlingen, deren Umgangsformen sich  
ein wenig verbessert haben  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
Kurskosten für ein Business-Knigge-Seminar  
multipliziert mit der Anzahl an Lehrlingen, deren Umgangsformen sich  
stark verschlechtert haben  
abzüglich 10% Bewusstwerdung  
abzüglich Deadweight (5%)

**€ 2.497****freiwilliger sozialer Aufwand**

Kosten für den freiwilligen sozialen Aufwand  
abzüglich Deadweight (12%)

**€ 36.049****Gesamtwirkungen der Lehrlinge****€ 9.525.651**

Für die Kategorie **Ausbildungsentschädigung** wurden neben der Lehrlingsentschädigung der überbetrieblichen Lehre, die Nettoeinkommen der Lehrlinge herangezogen. Das Nettogehalt bezieht sich zum einen auf Lehrlinge, die im Handel nach Kollektivvertrag bezahlt werden und zum anderen auf jene Lehrlinge, die eine reguläre Lehre machen. Für die Lehrlingsentschädigung der ÜBA-Lehrlinge gelten folgende Entschädigungen: Im ersten und zweiten Lehrjahr wurde den Lehrlingen im Jahr 2014 eine Entschädigung in der Höhe von 294 Euro und im dritten und vierten Lehrjahr von 679,50 Euro gewährt (Telefonat mit BFI).

Das **Sammeln von Berufserfahrung** wurde mithilfe des durchschnittlichen Gehalts für ein Praktikum für 2 Monate in der Höhe von 1.500 Euro (Eichmann et al. 2011) monetarisiert und auf die Anzahl der Lehrlinge hochgerechnet.

Für die Kategorie **Stabilität im Leben** als Proxy wurden die jährlichen Kosten für den Indikator „feel in control of life“ (Fujiwara et al 2014) herangezogen. Der Nutzen wurde allen Lehrlingen zugerechnet und somit für alle unter Berücksichtigung ihrer Anwesenheit im Betrieb berechnet. Hierzu wurden die Kosten für einen Tag berechnet, um sie mit den beschäftigten Tagen multiplizieren zu können.

Die **Nachreifung** wurde mit Hilfe der durchschnittlichen Weiterbildungskosten pro Jahr und pro teilnehmender Person in Höhe von 1.157 Euro monetarisiert. Die Weiterbildungskosten wurden für einen Tag berechnet um die Wirkung mit der Beschäftigung in Tagen hochzurechnen.

Der **Erhalt eines Lehrabschlusses** wurde über die Einkommensdifferenz zwischen dem durchschnittlichen Monatseinkommen einer Person mit Lehrschulabschluss in der Höhe von 1.237,00 Euro (Statistik Austria 2015) und dem durchschnittlichen Monatseinkommen einer Person mit Pflichtschulabschluss in der Höhe von 1.818,00 Euro (ebd.) monetarisiert. Die Wirkung wurde zusätzlich für ein Jahr hochgerechnet und mit der verbleibenden Zeit der Lehrlinge bis zur Pension berechnet. Hierfür wurde ein Altersdurchschnitt der Lehrlinge gebildet und angenommen, dass Männer mit 65 Jahren und Frauen mit 60 Jahren in Pension gehen.

Die Wirkung **Integration am Arbeitsplatz** wurden ebenso allen Lehrlingen zugeschrieben. Hierbei handelt es sich um die sozialen Kontakte, welche die Jugendlichen im Rahmen ihrer Lehrausbildung schließen. Als Proxy für die Monetarisierung wurde die täglich aufgewendete Zeit für soziale Kontakte herangezogen. Laut Auswertungen der Zeitverwendungserhebung 2008/09 (Statistik Austria 2009) sind das bei berufstätigen Personen 1,7 Std pro Tag. Des Weiteren wurde der durchschnittliche Nettostundenlohn eines/einer Österreicher/Österreicherin in Höhe von 10,83 Euro verwendet (Statistik Austria 2015a).

Für alle bisher beschriebenen Wirkungen wurde als Deadweight jeweils jener Anteil an Lehrlingen abgezogen, welche auch ohne sozialintegrative Unternehmen eine ähnliche Lehrstelle gefunden hätten (12%). Diese Einschätzung basiert auf den Daten der Vollerhebung in den Betrieben.

**Freundschaften** sind ein weiterer wesentlicher Outcome für die Lehrlinge, der allerdings nicht direkt gemessen werden kann. Hierbei wurde ein Indikator aus der Sekundärliteratur herangezogen. Die Wirkung „being a member of a social group“ wurde von Fujiwara et al. (2014) mit 2.337,00 Euro bewertet. Diese Wirkung wurde für 80% der Lehrlinge berechnet und für 3 Jahre hochgerechnet. Somit wurde der Deadweight bereits in den Berechnungen inkludiert.

Die Kategorie **Vermittlung in eine reguläre Lehre** wurde über die Differenz zwischen der monatlichen Lehrlingsentschädigung in einem sozialintegrativen Unternehmen, in der Höhe von 294 Euro, und dem durchschnittlichen Lehrlingsgehalt, in der Höhe von 811 Euro, monetarisiert. Als Lehrlingsentschädigung wurde jene Entschädigung herangezogen, die Lehrlinge im ersten und zweiten Lehrjahr erhalten. Im Rahmen der Erhebung wurde in Erfahrung gebracht, dass vor allem die Lehrlinge im genannten Zeitraum in eine reguläre Lehre vermittelt werden. Da die Lehrjahre im neuen Betrieb angerechnet werden, wurde die Lohndifferenz für 1,5 Jahre berechnet. Die Wirkung wurde um den Deadweight, die Einschätzung ohne sozialintegrative Unternehmen eine ähnliche Lehrstelle gefunden zu haben (12%) reduziert.

Für die Kategorie **persönliche Betreuung im Betrieb** wurde für alle Lehrlinge zum einen die tatsächliche Betreuung als auch die gefühlte Betreuung im Betrieb berechnet. Für die tatsächliche Betreuung wurde angenommen, dass für 33% des Stundenausmaßes ein Sozialarbeiter zu Verfügung steht. Dies entspricht dem Verhältnis von ArbeitsanleiterInnen bzw. SozialarbeiterInnen zur Zielgruppe. Der durchschnittliche Stundenlohn eines Sozialarbeiters beträgt lt. Statistik Austria 12,87 Euro (Statistik Austria 2015). Für die gefühlte Betreuung wurden als Proxy die Kosten einer Privatarztversicherung in der Höhe von 32 Euro/Monat herangezogen (Gruber 2013). Auch dieser Nutzen wurde für alle Lehrlinge unter Berücksichtigung der Anwesenheit berechnet. Als Deadweight dienten 5%, weil angenommen werden kann, dass persönliche Betreuung in diesem Ausmaß in nur sehr wenigen Unternehmen gegeben ist.

Für die Kategorie **Veränderung der Wohnsituation** für jene Lehrlinge, deren Wohnsituation sich ein wenig verschlechtert hat, wurde die Differenz zwischen Mietpreiskategorie B und C in der Höhe von 0,82 Euro pro Quadratmeter berechnet (Mieterschutzverbund Österreich o.J.). Für jene Lehrlinge, deren Wohnsituation sich stark verschlechtert hat, wurde die Differenz zwischen Mietpreiskategorie A und C in der Höhe von 1,63 Euro pro Quadratmeter berechnet (ebd.). In beiden Fällen wurde eine Wohnung in der Größe von 50m<sup>2</sup> angenommen und mit der durchschnittlich verbrachten Dauer in Monaten multipliziert. Als Deadweight dienten 12%, basierend auf der Einschätzung, ob der Lehrling ohne SIU eine ähnliche Lehrstelle gefunden hätte.

Für die Kategorie **Veränderung der Ausdrucksfähigkeit** wurden für jene Lehrlinge, deren Ausdrucksfähigkeit sich ein wenig verschlechtert hat, 50% von den Kurskosten eines Deutschkurses in der Höhe von 165 Euro herangezogen (BFI Niederösterreich o.J.). Für jene Lehrlinge, deren Ausdrucksfähigkeit sich stark verbessert hat, wurden Kurskosten eines Deutschkurses in der Höhe von 330,00 Euro herangezogen (ebd.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 12%, basierend auf der Einschätzung, ob der Lehrling ohne SIU eine ähnliche Lehrstelle gefunden hätte.

Für die **Veränderung der Mobilitätsanforderung** wurde die Preisdifferenz zwischen der Fortbewegung mit dem Auto und dem Zug für die durchschnittliche Wegstrecke zur Arbeit

berechnet und mit dem Anteil an Personen, deren Mobilität sich verschlechtert hat und mit der durchschnittlichen Beschäftigung in Tagen multipliziert. Als durchschnittliche Wegstrecke wurden 12,4 km herangezogen. In Österreich sind zwei Drittel aller Arbeitswege kürzer als 15 Kilometer (VCÖ 2015). Die Zugkosten belaufen sich für diese Strecke für beide Richtungen auf 5,20 Euro (ÖBB Ticketshop) und die Fahrtkosten mit dem Auto auf 10,42 Euro (ÖAMTC 2015). Als Deadweight dienten 12%, basierend auf der Einschätzung, ob der Lehrling ohne SIU eine ähnliche Lehrstelle gefunden hätte.

Für die Kategorie **Teamfähigkeit** wurden für jene Lehrlinge, deren Teamfähigkeit sich ein wenig verbessert hat, die Kurskosten von zwei Workshops zum Thema Teambuilding, in der Höhe von 1.015 Euro, herangezogen (BFI Kärnten, AMS Weiterbildungsdatenbank). Für jene Lehrlinge, deren Teamfähigkeit sich stark verschlechtert hat, wurden Kurskosten von drei Workshops zum Thema Teambuilding, in der Höhe von 1.535 Euro, herangezogen (ebd). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 12%, basierend auf der Einschätzung, ob der Lehrling ohne SIU eine ähnliche Lehrstelle gefunden hätte.

Für die Kategorie **Selbstwertgefühl und Selbstreflexion** wurden für jene Lehrlinge, deren Selbstwertgefühl und Selbstreflexion sich ein wenig verbessert haben, Kurskosten für eine Potenzialerkennung mit Coaching, in der Höhe von 445,00 Euro, herangezogen (WIFI 2015). Für jene Lehrlinge, deren Selbstwertgefühl und Selbstreflexion sich stark verbessert hat, wurden Kurskosten für eine Standortbestimmung und Zielfindung sowie Positionierung und Selbstvermarktung, in der Höhe von 800 Euro, herangezogen (ISG Personalmanagement o.J.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 9%. Das Selbstwertgefühl wäre auch in einer anderen Beschäftigung gestiegen (12%). Die Selbstreflexion hängt jedoch stark mit sozialarbeiterischer Unterstützung und Feedback zusammen. Dieser Umstand wäre in diesem Ausmaß in einem anderen Arbeitsverhältnis nicht gegeben.

Für die Kategorie **mehr Kompetenzen** wurde für jene Lehrlinge, deren Kompetenzen sich ein wenig verbessert haben, die jährliche Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft mit einem Durchschnittsgehalt von 14.546 Euro, und einer/einem BedienerIn von Anlagen und Maschinen bzw. Montageberufen mit einem Durchschnittsgehalt von 29.771 €, herangezogen (Statistik Austria 2015b). Für jene Lehrlinge, deren Kompetenzen sich stark verbessert haben, wurde die jährliche Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft und einer Handwerkskraft mit einem Durchschnittsgehalt von 31.116,00 Euro herangezogen (ebd). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 12%, basierend auf der Einschätzung, ob der Lehrling ohne SIU eine ähnliche Lehrstelle gefunden hätte.

Für die Kategorie **Selbst- und Zeitmanagement** wurden für jene Lehrlinge, deren Selbst- und Zeitmanagement sich ein wenig verbessert haben, die Kosten einer Früherkennung von Burnout in der Höhe von 1.926,08 Euro herangezogen (Schneider 2013). Für jene Lehrlinge, deren Selbst- und Zeitmanagement sich stark verschlechtert haben, wurden die Kosten einer zeitverzögerten Diagnose von Burnout in der Höhe von 15.053,23 Euro herangezogen (ebd). Die Burnout Folgekosten wurden als Proxy-Indikator herangezogen, da kontinuierlicher Stress zu Überforderung führen und sich dies in einem erhöhten Burnout-Risiko bemerkbar machen kann. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 5%, weil angenommen werden kann, dass nur sehr

wenige Betriebe am ersten Arbeitsmarkt einen derart geschützten Rahmen in Bezug auf Arbeitsdruck und Verständnis bieten.

Für die Kategorie **Eigeninitiative/Verantwortungsbewusstsein/Selbstständigkeit** wurden für jene Lehrlinge, deren Fähigkeiten sich in diesen Bereichen ein wenig verbessert haben, 8,3% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen, in der Höhe von 2.972,29 Euro, herangezogen. Für jene Lehrlinge, deren Fähigkeiten sich in diesen Bereichen stark verbessert haben, wurden 16,5% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen, in der Höhe von 5.908,77 Euro, herangezogen. Die Wirkung wurde auf diese Weise monetarisiert, da angenommen werden kann, dass durch selbstständiges, verantwortungsvolles Arbeiten, weniger Hilfe und Anleitung von ArbeitsanleiterInnen benötigt wird. Die festgesetzten %-Sätze entsprechen dabei dem Betreuungsverhältnis der Zielgruppe zum/zur Arbeitsanleiter/ArbeitsleiterIn. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 9%. Zwar werden auch in anderen Beschäftigungen die Eigeninitiative und Selbstständigkeit gefördert (12%), ein ressourcenschonender Umgang, bezogen auf Arbeitsmaterialien, wird jedoch nicht in vergleichbar hohem Ausmaß vermittelt.

Für die Kategorie **Umgangsformen/situationsangepasstes Verhalten** wurden für jene Lehrlinge, deren Umgangsformen sich ein wenig verbessert haben, die Kurskosten für ein Knigge-Seminar, in der Höhe von 165 Euro, bewertet (Österreichische Knigge Gesellschaft o.J.). Für jene Lehrlinge, deren Umgangsformen sich stark verschlechtert haben, wurden die Kurskosten für ein Business-Knigge-Seminar, in der Höhe von 225 Euro, bewertet (Widmann o.J.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 5%, basierend auf der Einschätzung, dass nur sehr wenige Unternehmen in diesem Ausmaß am Erscheinungsbild und den Umgangsformen der MitarbeiterInnen arbeiten.

Die Beiträge zum **freiwilligen sozialen Aufwand** wurden direkt über die Vollerhebung in den Betrieben erhoben, aggregiert und anteilmäßig auf die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen aufgeteilt. Als Deadweight dienten 12%, basierend auf der Einschätzung, ob der Lehrling ohne SIU eine ähnliche Lehrstelle gefunden hätte.

## **5.4 SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER**

---

Die **Sozialversicherungsträger** sind in Österreich für die Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung zuständig. Die Sozialversicherungen werden in der vorliegenden Analyse hauptsächlich deswegen berücksichtigt, da es Profite im Sinne der SROI-Analyse im Zusammenhang mit den hauptamtlichen Beschäftigten bzw. den Transit- und Pensionsantrittskräften gibt. Der unmittelbare Nutzen der Sozialversicherungsträger besteht in der Einnahme von zusätzlichen Beiträgen, die sonst nicht lukriert worden wären.

### **5.4.1 Wirkungskette Sozialversicherungsträger**

Die für diesen Stakeholder relevante Aktivität der SIUs ist die Bereitstellung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen zusätzlichen Beitragsleistungen. Der entsprechende Output ist zum einen die Anzahl an hauptamtlich beschäftigten MitarbeiterInnen und zum anderen die Anzahl an beschäftigten Transit- und Pensionsantrittskräften, die ihren Arbeitsplatz ohne den sozialintegrativen Unternehmen verlieren würden bzw. nicht hätten. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.4.2 samt Berechnungsweg genauer beschrieben.

**Tabelle 5-7: Wirkungskette der Sozialversicherungsträger**

Input	Unternehmens-aktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
N/A	Bereitstellung von Arbeitsplätzen	Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen Anzahl vermittelter TeilnehmerInnen	Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung der vermittelten TeilnehmerInnen	Möglichkeit eines Alternativjobs

#### 5.4.2 Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen

Für die Sozialversicherungsträger entstehen **monetarisierte Wirkungen in der Höhe von 6.260.904 Euro**. Wie sich die monetarisierten Wirkungen zusammensetzen, wird in nachfolgender Tabelle 5-8 dargestellt.

**Tabelle 5-8: monetarisierte Wirkungen der Sozialversicherungsträger**

Sozialversicherungsträger	
<b>Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung</b> Aus Vollerhebung abzüglich Deadweight (92% bzw. 33%, Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs)	<b>€ 4.108.450</b>
<b>Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung der vermittelten TeilnehmerInnen</b> Höhe des SV-Beitrags (DG-Anteil) + Höhe des SV-Beitrags (DN-Anteil) multipliziert mit Anzahl an vermittelten TeilnehmerInnen abzüglich Deadweight (33%, Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs)	<b>€ 1.748.156</b>
<b>Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung durch Lehrlingsentschädigung</b> Monatliche Lehrlingsentschädigung für das jeweilige Lehrjahr multipliziert mit der Anzahl der Lehrlinge im jeweiligen Lehrjahr multipliziert mit der Anwesenheit in Monaten multipliziert mit dem jeweiligen SV-Beitragssatz abzüglich Deadweight (14%, Wahrscheinlichkeit einer Alternativausbildung)	<b>€ 103.333</b>
<b>Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung durch DLU</b> jeweiliger DLU-Tagsatz für Personen im Arbeitstraining multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen multipliziert mit dem jeweiligen SV-Beitragssatz abzüglich Deadweight (33%, Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs)	<b>€ 300.965</b>
<b>Gesamtprofit der Sozialversicherungsträger</b>	<b>€ 6.260.904</b>

Die **Beiträge zur Sozialversicherung** wurden im Rahmen der Vollerhebung in den sozialintegrativen Unternehmen ermittelt.

Die **Sozialversicherungsbeiträge der vermittelten TeilnehmerInnen** wurden anhand der Anzahl an vermittelten TeilnehmerInnen berechnet.

Zudem erhält die Sozialversicherung **zusätzliche Beiträge** durch die Lehrlinge und Personen, die eine Existenzsicherung durch die Deckung des Lebensunterhaltes erhalten. Die Berechnungen hierfür wurden analog zu den Berechnungen der Lehrlingsentschädigung (siehe Kapitel 5.3.2.) und den Berechnungen zur Deckung des Lebensunterhaltes (Kapitel 5.1.2. sowie 5.12.2) durchgeführt. Die Beiträge zur Sozialversicherung wurden in Prozent der Nettobeihilfenhöhe berechnet.

Alle Wirkungen der Sozialversicherung wurden um den Deadweight, die Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs, reduziert.

## 5.5 SCHLÜSSELARBEITSKRÄFTE

---

Die Kategorie „Schlüsselarbeitskräfte“ umfasst alle hauptamtlichen MitarbeiterInnen. Im Jahr 2014 waren dies 450 Personen. Mehr als die Hälfte waren Frauen (62%). Es handelte sich vorwiegend um Personen, die in der Arbeitsanleitung (50%) und in der Sozialarbeit (20%) tätig sind. Zusätzlich waren ungefähr je 10% in der Projektleitung, Administration und Personalentwicklung/Outplacement beschäftigt. Knapp zwei Drittel gaben als höchstes abgeschlossenes Bildungsniveau eine Lehre oder eine Universität/Fachhochschule beziehungsweise eine hochschulverwandte Lehranstalt an. Nach Angaben der sozialintegrativen Unternehmen handelte es sich bei 3,5% um Menschen mit Behinderung (Anzahl=432).

Insgesamt wurden zwei persönliche Interviews mit Schlüsselarbeitskräften der sozialintegrativen Unternehmen geführt sowie Sekundärmaterial herangezogen. Aus den beiden Interviews konnten deutliche Nutzendimensionen abgeleitet werden.

Zentraler Nutzen für die hauptamtlich beschäftigten MitarbeiterInnen der sozialintegrativen Unternehmen ist der fixe Arbeitsplatz und das damit verbundene **Erwerbseinkommen**. Darüber hinaus ziehen die MitarbeiterInnen eine besondere Motivation daraus, eine sinnvolle und soziale Tätigkeit zu leisten, was ein **positives Gefühl** hervorruft, wie dies ein Mitarbeiter eindrücklich schilderte: *„Mir macht es Spaß, dass ich mit Menschen arbeiten kann und noch mehr Spaß macht es mir, wenn ich ihnen tatsächlich helfen kann (...) Davon zehre ich sehr. Wenn ich mir denke, der hätte ohne mich nichts mehr gefunden (...) und jetzt hat der eine Beschäftigung und das ist das Schöne. Das ist es was mir gefällt, da freue ich mich auf den nächsten Tag. Mein Antrieb ist es zu schauen, dass ich den passenden Job für die Mitarbeiter finde. Das ist mein Motivationsschub“* (Interview 7).

Außerdem verbessert sich durch den Umgang von Personen mit starken Vermittlungshemmnissen die **Sozialkompetenz** der MitarbeiterInnen.

*„Man muss sehr verständnisvoll sein. Es gibt viele die teilweise besondere Behandlung brauchen“* (Interview 1).

*„Man muss empathisch sein. Man muss sie dort abholen wo sie sind. Das ist ganz wichtig. Ich muss ihn dort abholen wo er ist, wo er steht, seine Komplikationen, seine Vermittlungshemmnisse - den ganzen Rucksack, den der Mitarbeiter trägt, den muss ich abholen und ich probier, dass ich sachlich bleibe und bringe auch ein bisschen persönliches ein. Du musst jedem einen Mehrwert bieten und so hol ich jeden ab. Du musst dich auf die Person einfach einlassen. Das braucht vielleicht ein bisschen Vorerfahrung aber noch mehr Empathie und Hausverstand. Das kurzfristige Einstellen auf den Teilnehmer. Das ist ganz wichtig. Dass*



*du siehst wo bewegt sich der und wie schaut seine Blase aus und wie kann ich ihn da rausholen. Da denk ich noch gar nicht an einen Job, sondern nur an ganz kleine Schritte" (Interview 7).*

Außerdem wurde im Rahmen der Interviews eine **Sensibilisierung der MitarbeiterInnen** für benachteiligte Gruppen als wichtige Wirkung deutlich. So zeigt sich, dass der Arbeitsalltag der MitarbeiterInnen in sozialintegrativen Unternehmen durch die Arbeit mit arbeitslosen und schwer vermittelbaren Personen mit unterschiedlichen Problemlagen sehr abwechslungsreich ist und die MitarbeiterInnen für die Befindlichkeit von Personen in teilweise schwierigen Lebenssituationen sensibilisiert werden.

*„Kein Tag ist wie der andere. Du arbeitest mit Menschen, Menschen die eine körperliche Beeinträchtigung haben, geistige Beeinträchtigung haben, arbeitsmarktferne Personen, teilweise 10-15 Jahre weg vom Arbeitsmarkt, unterschiedliche Problematiken haben. Da ist die Schuldenproblematik noch die niederschwelligste. Was ganz schwierig ist sind Alkohol und Drogen" (Interview 7).*

Zusätzlich trägt der Nutzen aus der persönlichen und fachlichen **Weiterbildung** zum Gesamtprofit der hauptamtlich beschäftigten MitarbeiterInnen bei.

Zusammengefasst ergibt sich für Schlüsselarbeitskräfte somit eine im nachfolgenden Kapitel dargestellte Wirkungskette.

### **5.5.1 Wirkungskette Schlüsselarbeitskräfte**

Schlüsselarbeitskräfte investieren ihre Zeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten in die sozialintegrativen Unternehmen. Die sozialintegrativen Unternehmen stellen wiederum Arbeitsplätze sowie die benötigten Arbeitsmittel zur Verfügung und bieten Weiterbildungsmöglichkeiten an. Der unmittelbare Output der sozialintegrativen Unternehmen in Bezug auf die Schlüsselarbeitskräfte ist neben der Anzahl an Schlüsselarbeitskräften die Anzahl an geleisteten Arbeitsstunden sowie die Anzahl bzw. Qualität der Weiterbildungen. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.5.2 genauer beschrieben.



**Tabelle 5-9: Wirkungskette Schlüsselarbeitskräfte**

Input	Unternehmens-aktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Zeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten</b>	Zur Verfügung stellen des Arbeitsplatzes	Anzahl der Schlüsselarbeitskräfte	Einkommen	Anteil an Personen, die auch ohne SIU eine entsprechende Wirkung erzielt hätten
	Bereitstellung von Arbeitsmitteln	Anzahl der Arbeitsstunden	Verbesserung der Sozialkompetenz	
	Weiterbildungsmöglichkeiten	Anzahl der Weiterbildungen	Wissenserweiterung	
			Sensibilisierung für benachteiligte Gruppen	
			Positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun)	
			Freiwilliger sozialer Aufwand	

Für die SROI-Analyse besonders relevant sind jedoch die Wirkungen, die durch die Tätigkeit der sozialintegrativen Unternehmen hervorgerufen werden. Dieser liegt der Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen zugrunde und wird im folgenden Abschnitt beschrieben.

### 5.5.2 Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen

Die Schlüsselarbeitskräfte haben durch die sozialintegrativen Unternehmen **monetarisierte Wirkungen von 6.099.450 Euro**. Wie sich diese zusammensetzen wird in nachfolgender Tabelle 5-10 dargestellt.

**Tabelle 5-10: monetarisierte Wirkungen der Schlüsselarbeitskräfte**

<b>Schlüsselarbeitskräfte</b>	
<b>Einkommen</b>	
Nettoeinkommen aller Schlüsselarbeitskräfte abzüglich Arbeitslosengeld/Notstandshilfe abzüglich Deadweight (92%, Anzahl der SAKs, die auch ohne SIU ein ähnliches Einkommen hätten)	<b>€ 401.638</b>
<b>Verbesserung der Sozialkompetenz</b>	
Zeitverwendung für soziales Engagement pro Woche multipliziert mit der Anwesenheit der SAKs (ohne Admin) abzüglich Deadweight (69%, Anzahl der SAKs, die auch ohne SIU von dieser Wirkung profitiert hätten)	<b>€ 74.387</b>
<b>Wissenserweiterung</b>	
Durchschnittliche jährliche Weiterbildungskosten inkl. Lohnausfallkosten multipliziert mit Anzahl der SAKs abzüglich Deadweight (66%, Anzahl der SAKs, die auch ohne SIU von dieser Wirkung profitiert hätten)	<b>€ 281.610</b>
<b>Sensibilisierung für benachteiligte Gruppen</b>	
Verdienstentgang durch ein 2-monatiges Praktikum in einem SIU: Durchschnittlicher monatlicher Bruttoverdienst einer SAK (€ 2.294) multipliziert mit der Anzahl an SAKs (ohne Admin) abzüglich Deadweight (in Berechnungen inkludiert)	<b>€ 1.348.683</b>

**Positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun)**

Gehaltsunterschied zwischen NPO Bereich und Profit Bereich (€ 5,68)  
 multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen jener SAKs, die von  
 einem positiven Gefühl profitieren  
 abzüglich Deadweight (in Berechnungen inkludiert)

**€ 3.981.144****freiwilliger sozialer Aufwand**

Kosten für den freiwilligen sozialen Aufwand  
 abzüglich Deadweight (92%, Anzahl der SAKs, die auch ohne SIU ein  
 ähnliches Einkommen hätten)

**€ 11.988****Gesamtwirkungen der Schlüsselarbeitskräfte****€ 6.099.450**

Der Profit für zusätzlich verfügbares **Einkommen** der Schlüsselarbeitskräfte wird ausgehend von den jährlichen Nettogehältern der Schlüsselarbeitskräfte abzüglich des Arbeitslosengeldes/Notstandshilfe, dass sie ohne die Beschäftigung erhalten würden, berechnet. Der Tagsatz für das Arbeitslosengeld/Notstandshilfe wurde über das durchschnittliche Bruttoeinkommen der Schlüsselarbeitskräfte berechnet. Das Nettoeinkommen wurde auf Basis der erhobenen Daten in den Betrieben ermittelt. Als Deadweight dienten 92%. Hierfür wurde die Arbeitslosenquote vom Jahresdurchschnitt 2014 in der Höhe von 8,4% abgezogen (Statistik Austria 2015e).

Der Umgang mit schwer vermittelbaren und langzeitarbeitslosen Personen trägt ebenfalls zur **Verbesserung der Sozialkompetenz** der in den sozialintegrativen Unternehmen beschäftigten Schlüsselarbeitskräften bei. Für die Monetarisierung dieser Wirkung wurden als Proxyindikator der durchschnittliche, wöchentliche Aufwand für soziales Engagement herangezogen und mit dem durchschnittlichen Nettostundenlohn eines unselbstständig Erwerbstätigen multipliziert. Laut Auswertungen der Zeitverwendungsstudie 2008/2009 (Statistik Austria 2009) wenden Erwerbstätige durchschnittlich 1,2 Std/Woche für Freiwilligenarbeit auf. Als durchschnittlicher Nettostundenlohn eines unselbstständig Erwerbstätigen wurden 10,83 Euro herangezogen (Statistik Austria 2015a). Die Wirkung wurde auf die Anzahl der Schlüsselarbeitskräfte, exklusive Personen, die in der Administration tätig sind, hochgerechnet und um den Deadweight, die Wahrscheinlichkeit einen Alternativjob in einem anderen Dienstleistungsbereich zu erhalten (69%; Statistik Austria 2015f), bereinigt.

Für die **Wissenserweiterung** wurden die durchschnittlichen, direkten jährlichen Weiterbildungskosten (pro teilnehmender Person) in der Höhe von 1.052,87 Euro herangezogen (Statistik Austria 2015). Der Nutzen wurde allen Schlüsselarbeitskräften unter Berücksichtigung der Anwesenheit zugerechnet. Die Arbeitslosenquote vom Jahresdurchschnitt 2014 beträgt 8,4% (Statistik Austria 2015e). Da in Österreich 72% aller Unternehmen Weiterbildungen anbieten (Statistik Austria 2015), wurde die Wirkung um einen Deadweight von 66% reduziert.

Die Wirkung **Sensibilisierung für benachteiligte Gruppen** wurde mithilfe des Proxyindikators des entgangenen Bruttoeinkommens durch ein 2-monatiges Praktikum in einem sozialintegrativen Unternehmen monetarisiert. Hierzu wurde der durchschnittliche monatliche Bruttoverdienst einer Schlüsselarbeitskraft in der Höhe von 2.294 Euro herangezogen und für 2 Monate berechnet. Die Wirkung wurde auf die Anzahl der Schlüsselarbeitskräfte, exklusive Personen, die in der Administration tätig sind, hochgerechnet. Der Profit dieser Wirkung wurde wiederum um jenen Anteil an Personen reduziert, die diese Wirkung auch mit einer Alternativbeschäftigung erzielt hätten. Hierfür wurde zum einen die Arbeitslosenquote im Sozialbereich (Statistik Austria 2015f) und zum anderen die Wahrscheinlichkeit im Sozial- oder Gesundheitsbereich zu arbeiten (Statistik Austria 2015e) herangezogen.

**Positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun)** ist eine weitere wesentliche Wirkung, die allerdings nicht direkt gemessen werden kann. Dafür wurde als Proxyindikator der

Gehaltsunterschied zu einem profitorientierten Unternehmen herangezogen. Laut einer Studie von Leete (2000) ist das Gehaltsniveau in profitorientierten Unternehmen zwischen 10% und 20% höher als in Nonprofit-Organisationen. Der Proxyindikator wurde auf die Anzahl der Schlüsselarbeitskräfte, exklusive Personen, die in der Administration tätig sind, hochgerechnet und um den Deadweight reduziert. Dabei wurde ebenso zum einen die Arbeitslosenquote im Sozialbereich (3,4%; Statistik Austria 2015f) und zum anderen die Wahrscheinlichkeit im Sozial- oder Gesundheitsbereich zu arbeiten (9,5%; Statistik Austria 2015e), herangezogen.

Die Beiträge zum **freiwilligen sozialen Aufwand** wurden direkt über die Vollerhebung in den Betrieben erhoben, aggregiert und anteilmäßig auf die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen aufgeteilt. Als Deadweight wurde die Arbeitslosenquote vom Jahresdurchschnitt 2014 in der Höhe von 8,4% abgezogen (Statistik Austria 2015e).

## 5.6 LAND NIEDERÖSTERREICH

Das Land Niederösterreich investiert Förderungen in der Höhe von 3.052.587 Euro in die sozialintegrativen Unternehmen. Das Land Niederösterreich profitiert durch die Existenz der sozialintegrativen Unternehmen von zusätzlichen Steuer- und Abgabeneinnahmen sowie zusätzlichen Beiträgen zur Wohnbauförderung. Durch die Beschäftigung von langzeitarbeitslosen und schwer vermittelbaren Personen entfallen zudem Zahlungen der Mindestsicherung für Transitarbeits- und Pensionsantrittskräfte sowie für in den ersten Arbeitsmarkt vermittelte TeilnehmerInnen.

### 5.6.1 Wirkungskette Land Niederösterreich

Das Land Niederösterreich investiert Gelder in die sozialintegrativen Unternehmen. Durch die sozialintegrativen Unternehmen werden Personen beschäftigt und Vermittlungshemmnisse von Personen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktintegration abgebaut. Wirkungen, die aufgrund dieser Unternehmensaktivität für das Land Niederösterreich entstehen, sind folgender Tabelle zu entnehmen und werden darauf folgend berechnet und monetarisiert. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.6.2 genauer beschrieben.

**Tabelle 5-11: Wirkungskette des Land Niederösterreich**

Input	Unternehmens-aktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Förderungen</b>	Betreuung von Langezeitarbeitslosen und schwer vermittelbaren Personen	Anzahl betreuter Personen	Zusätzliche Steuereinnahmen	Möglichkeit eines Alternativjobs
	Bereitstellung von Arbeitsplätzen	Anzahl beschäftigter Mitarbeiter- Innen	Zusätzliche Wohnbauförderungsbeiträge	
			Einsparung der Mindestsicherung	

### 5.6.2 Berechnung stakeholder-spezifische, monetarisierte Wirkungen

Insgesamt erzielt das Land Niederösterreich **monetarisierte Wirkungen von 3.352.649 Euro**. Wie sich diese zusammensetzen wird in Tabelle 5-12 näher erläutert.

**Tabelle 5-12: monetarisierte Wirkungen des Landes Niederösterreich**

<b>Land Niederösterreich</b>	
<b>Zusätzliche Steuereinnahmen</b>	
Aus Vollerhebung abzüglich Deadweight (92% bzw. 33% Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs)	<b>€ 64.521</b>
<b>Zusätzliche Wohnbauförderungsbeiträge</b>	
Aus Vollerhebung abzüglich Deadweight (92% bzw. 33% Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs)	<b>€ 62.743</b>
<b>Einsparung der Mindestsicherung</b>	
Die Berechnungen hierfür wurden analog zum AMS durchgeführt: Zuteilung: 50% Land, 50% AMS (Einsparung des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe für Transitarbeits- und Pensionsantrittskräfte)	<b>€ 2.133.017</b>
<b>Einsparung der Mindestsicherung für vermittelte TeilnehmerInnen</b>	
Die Berechnungen hierfür wurden analog zum AMS durchgeführt: Zuteilung: 50% Land, 50% AMS (Einsparung des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe der vermittelten TeilnehmerInnen).	<b>€ 1.092.368</b>
<b>Gesamtwirkungen des Landes Niederösterreich</b>	<b>€ 3.352.649</b>

Das Land Niederösterreich profitiert ebenso wie der Bund von **zusätzlichen Abgaben und Steuereinnahmen**. Im Zuge dessen wurde der Betrag zwischen dem Bund und dem Land Niederösterreich aufgeteilt. Somit ergibt sich für das Land ein Profit in der Höhe von 71.566 Euro.

Zusätzlich zum Profit der Steuereinnahmen profitiert das Land Niederösterreich von zusätzlichen **Wohnbauförderungsbeiträgen** in der Höhe von 109.842 Euro.

Zudem profitiert das Land durch **eingesparte Beiträge zur Mindestsicherung**. Die Berechnungen hierfür wurden analog zur Einsparung des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe für Transitarbeits- und Pensionsantrittskräfte sowie für die Einsparung des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe der vermittelten TeilnehmerInnen durchgeführt.

## 5.7 ALLGEMEINE BEVÖLKERUNG VON NIEDERÖSTERREICH

Unter der allgemeinen Bevölkerung in Niederösterreich als Stakeholder wird die gesamte niederösterreichische Bevölkerung verstanden. Entsprechend wird bei diesem Stakeholder dem Umstand Rechnung getragen, dass durch eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt andere Personen aus dem Arbeitsmarkt verdrängt werden.

### 5.7.1 Wirkungskette allgemeine Bevölkerung in Niederösterreich

Durch die allgemeine Bevölkerung in Niederösterreich fließen Spenden und sonstige Einnahmen in die sozialintegrativen Unternehmen. Durch die Leistungen der sozialintegrativen Unternehmen entsteht als Outcome ein negativer Effekt in Form einer Verdrängung aus dem Arbeitsmarkt. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden inklusive Berechnungswegen in Kapitel 5.7.2 genauer beschrieben und dargelegt.

**Tabelle 5-13: Wirkungskette der allgemeinen niederösterreichischen Bevölkerung**

Input	Unternehmensaktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Spenden</b> <b>Sonstige Einnahmen</b>	Bereitstellung von Arbeitsplätzen	Anzahl an vermittelten MitarbeiterInnen	Verdrängung aus dem ersten Arbeitsmarkt  sonstige betriebliche Aufwendungen	Anzahl der Personen, die ohne Existenz der SIUs nicht aus dem Arbeitsmarkt verdrängt werden würden

### 5.7.2 Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen

Die monetarisierten Wirkungen für die allgemeine niederösterreichische Bevölkerung liegen bei **2.879.379 Euro**. Wie sich die monetarisierten Wirkungen zusammensetzen wird in nachfolgender Tabelle 5-14 dargestellt.

**Tabelle 5-14: monetarisierte Wirkungen der allgemeinen niederösterreichischen Bevölkerung**

<b>Allgemeine niederösterreichische Bevölkerung</b>	
<b>Verdrängung aus dem ersten Arbeitsmarkt</b>	
Anzahl der vermittelten TeilnehmerInnen die andere Personen aus dem Arbeitsmarkt verdrängen	<b>-€ 1.249.709</b>
<b>Sonstige betriebliche Aufwendungen</b>	<b>€ 4.129.088</b>
<b>Gesamtwirkungen der allgemeinen Bevölkerung in NÖ</b>	<b>€ 2.879.379</b>

Durch die Existenz von sozialintegrativen Unternehmen, entsteht durch die TeilnehmerInnen, die nunmehr einer Beschäftigung nachgehen, eine negative Wirkung für die allgemeine Bevölkerung, da Personen aus dem ersten Arbeitsmarkt verdrängt werden. Die Berechnungen hierfür wurden analog zum zusätzlichen Einkommen der vermittelten TeilnehmerInnen durchgeführt.

## 5.8 BUND

Die Gebietskörperschaft **Bund** ist als Anspruchsgruppe ein komplexes Gebilde und bietet daher eine Vielzahl an Perspektiven, die gegenüber den sozialintegrativen Unternehmen eingenommen werden. Der Fokus der vorliegenden Analyse liegt in der Betrachtung als Akteur im Steuer- und Abgabebereich, wie auch im politischen Bereich, der eine hohe Beschäftigung und damit verbundene Steuer- und Abgabeneinnahmen verfolgt.

Nachdem die relevanten Daten aus dem vorliegenden Sekundärmaterial und den durchgeführten Erhebungen bei anderen Stakeholdern hinreichend bekannt sind, wurde auf eine Primärerhebung verzichtet. Die Nutzenbeschreibungen erfolgten somit auf Basis von Sekundärmaterial und allgemeinem Wissen.

Durch die Existenz der sozialintegrativen Unternehmen kann der Bund zusätzliche Steuereinnahmen lukrieren. Dazu zählen Lohnsteuern, die für die Personen anfallen, die aufgrund der sozialintegrativen Unternehmen eine Erwerbsarbeit haben und für die Beiträge, wie der Dienstgeberbeitrag (DB) zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) bezahlt werden.

Ein gewisser Nutzen liegt für den Bund noch darin, dass die sozialintegrativen Unternehmen Zivildienere beschäftigen. Diese wurden jedoch, wie in Kapitel 3.3 beschrieben, aus der Analyse exkludiert.

Die gesamte Wirkungskette wird im nachfolgenden Kapitel dargestellt.

### 5.8.1 Wirkungskette Bund

Der Bund investiert in die sozialintegrativen Unternehmen Förderungen, wodurch die sozialintegrativen Unternehmen wiederum Leistungen erbringen. Die Aktivitäten sind in erster Linie die Betreuung von langzeitarbeitslosen sowie schwer vermittelbaren Personen und die Bereitstellung von Arbeitsplätzen. Der entsprechende Output ist die Anzahl an betreuten Personen sowie die Anzahl an beschäftigten MitarbeiterInnen. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.8.2 genauer beschrieben, ebenso wird zusätzlich der Berechnungsweg dargelegt.

**Tabelle 5-15: Wirkungskette des Bundes**

Input	Unternehmensaktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Förderungen</b>	Betreuung von Langezeitarbeitslosen und schwer vermittelbaren Personen  Bereitstellung von Arbeitsplätzen	Anzahl betreuter Personen  Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen  Anzahl vermittelter TeilnehmerInnen	Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen (Lohnsteuer, DB)	Möglichkeit eines Alternativjobs

Für die SROI-Analyse besonders relevant ist wiederum der Outcome, der aufgrund der Aktivitäten und dem damit verbundenen Output entsteht. Dies ist im Konkreten der Umfang der zusätzlich lukrierten Steuereinnahmen. Als Deadweight sind Steuereinnahmen, die aufgrund von Alternativarbeitsplätzen zu erzielen wären, abzuziehen.

### 5.8.2 Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen

Insgesamt erzielt der Bund **monetarisierte Wirkungen von 2.707.424 Euro**. Wie sich diese zusammensetzen wird nachfolgend in Tabelle 5-16 näher erläutert.

**Tabelle 5-16: monetarisierte Wirkungen des Bundes**

<b>Bund</b>	
<b>Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen</b>	
Aus Vollerhebung abzüglich Deadweight (92% bzw. 33% Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs)	<b>€ 2.707.424</b>
<b>Gesamtwirkungen des Bundes</b>	<b>€ 2.707.424</b>

Der Bund profitiert aufgrund von **Lohnsteuereinnahmen** und **DG-Beiträgen** der hauptamtlichen MitarbeiterInnen, Transitarbeitskräften und Pensionsantrittskräften in der Höhe von 2.698.509 Euro. Zusätzlich profitiert der Bund von Lohnsteuereinnahmen und DG-Beiträgen von in den ersten Arbeitsmarkt vermittelten TeilnehmerInnen in der Höhe von 362.760 Euro. Hierbei wurde allerdings ein Deadweight, also die Wahrscheinlichkeit einen Alternativjob zu erlangen, abgezogen.

## 5.9 AMS NÖ

Der Stakeholder **Arbeitsmarktservice (AMS)** ist ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts. Im Jahr 1994 wurde die Arbeitsmarktverwaltung aus dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ausgegliedert und das AMS mit dem Auftrag des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz für Aktivitäten im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik konstituiert. Das AMS berät, informiert, qualifiziert und fördert Arbeitssuchende und Unternehmen. Wesentliche Aufgaben beziehungsweise Ziele des Arbeitsmarktservice sind: Senkung der Arbeitslosenquote, Schaffung von Arbeitsplätzen, Arbeitslosigkeit von Jugendlichen kurz halten, Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit, Erhöhung der Arbeitsmarktchancen durch Qualifizierung (AMS 2006).

Auch die sozialintegrativen Unternehmen verfolgen unter anderem das Ziel, Arbeitsplätze zu schaffen. Das AMS profitiert demnach hinsichtlich der Einsparungen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe für jene Personen, die durch die sozialintegrativen Unternehmen eine Anstellung finden und damit eine kontinuierliche Beschäftigungsmöglichkeit erhalten werden kann. Zudem erhält das AMS zusätzliche Beitragszahlungen zur Arbeitslosenversicherung.

Das AMS wird zudem durch die Auszahlung der DLU sowie der Lehrlingsentschädigung inklusive der Sozialversicherungsbeiträge negativ belastet.

Zusammengefasst ergibt sich für das AMS somit eine im nachfolgenden Kapitel dargestellte Wirkungskette.

### 5.9.1 Wirkungskette AMS NÖ

Das AMS leistet durch Förderungen einen direkten Input in die sozialintegrativen Unternehmen. Die für das AMS relevante Aktivität ist die direkte und indirekte Bereitstellung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt und die damit vermiedene Arbeitslosigkeit. Der entsprechende Output ist die Anzahl an beschäftigten MitarbeiterInnen, die ihren Arbeitsplatz ohne der sozialintegrativen Unternehmen verlieren würden sowie die Anzahl der in den ersten Arbeitsmarkt vermittelten Personen.

Für die SROI-Analyse besonders relevant sind die Wirkungen, hier als Outcome bezeichnet, die durch den Output hervorgerufen werden. Für das AMS sind hier einerseits die Einsparungen von Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe sowie die durch die Beschäftigung erzielten Beiträge zur Arbeitslosenversicherung als Profit zu bewerten. Als Deadweight wird wiederum die Möglichkeit für die betroffenen Beschäftigten, einen vergleichbaren Alternativjob zu finden, herangezogen. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden inklusive der Berechnungswege in Kapitel 5.9.2 genauer beschrieben.

**Tabelle 5-17: Wirkungskette des AMS NÖ**

Input	Unternehmensaktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Förderungen</b>	Bereitstellung von Arbeitsplätzen	Anzahl an beschäftigten MitarbeiterInnen	Zusätzliche Beiträge zur Arbeitslosenversicherung	Einsparungen, die durch eine Alternativbeschäftigung eingetreten wären
	Bereitstellung von Ausbildungsplätzen	Anzahl an vermittelten MitarbeiterInnen	Einsparung von Arbeitslosengeld/Notstandshilfe	
			Auszahlung der DLU	
			Ausbildungsentschädigung der Lehrlinge	
			Einsparung von Arbeitslosengeld/Notstandshilfe durch vermittelte TeilnehmerInnen	

### 5.9.2 Berechnung stakeholder-spezifische, monetarisierte Wirkungen

Das AMS NÖ erzielt insgesamt **monetarisierte Wirkungen in der Höhe von 2.206.800 Euro**, die sich, wie in der nachfolgenden Tabelle 5-18 beschrieben, zusammensetzen.

**Tabelle 5-18: monetarisierte Wirkungen AMS NÖ**

<b>Arbeitsmarktservice NÖ</b>	
<b>Einsparung von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe</b>	
Durchschnittliche Höhe des Arbeitslosengelds der Schlüsselarbeitskräfte multipliziert mit der Anwesenheit der Schlüsselarbeitskräfte in Tagen abzüglich Deadweight (Arbeitslosenquote Jahresdurchschnitt 2014) zuzüglich Mindestsicherung für eine Person in der Höhe von 813,99 Euro	
multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen der TAK und PAPL Anteilig zugewiesen: 50% AMS und 50% Land	
abzüglich Deadweight (92% bzw. 33% Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs)	
<b>€ 2.416.278</b>	
<b>Einsparung von Arbeitslosengeld/Notstandshilfe durch vermittelte TeilnehmerInnen</b>	
Mindestsicherung für eine Person in der Höhe von 813,99 Euro multipliziert mit der jeweiligen Verweildauer am 1. Arbeitsmarkt multipliziert mit der Anzahl an vermittelten TeilnehmerInnen	



Anteilig zugewiesen: 50% AMS und 50% Land abzüglich Deadweight (33%)	<b>€ 1.092.368</b>
<b>zusätzliche Beiträge zur Arbeitslosenversicherung</b> aus Vollerhebung abzüglich Deadweight (92%, 33%, bzw. 14% Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs)	<b>€ 324.626</b>
<b>Auszahlung der DLU</b> jeweiliger DLU-Tagsatz für Personen des Arbeitstrainings und der Produktionsschule multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen zzgl. Sozialversicherungsbeiträge abzüglich Deadweight (30%)	<b>-€ 1.127.571</b>
<b>Ausbildungsentschädigung der Lehrlinge</b> Ausbildungsentschädigung pro Monat multipliziert mit der Anwesenheit in Monaten zzgl. Sozialversicherungsbeiträge abzüglich Deadweight (14%)	<b>-€ 498.901</b>
<b>Gesamtwirkungen des AMS NÖ</b>	<b>€ 2.206.800</b>

Zur Berechnung der **Einsparung des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe** wurde für Schlüsselarbeitskräfte zum einen das durchschnittliche Arbeitslosengeld der Schlüsselarbeitskräfte herangezogen und auf alle Schlüsselarbeitskräfte umgelegt. Zum anderen wurde für die Berechnung der Einsparung von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe für Transitarbeitskräfte und Pensionsantrittskräfte, aufgrund einer unzureichenden Datenlage, die Höhe der bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) von 813,99 Euro herangezogen. Dahinter steht die Annahme, dass jene Personen, deren Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe nicht ausreicht, vom Land die Differenz zur Höhe der Mindestsicherung ausbezahlt bekommen. Es wird manche Personen geben, die tatsächlich keine BMS erhalten. Dafür wird es ebenso Personen geben, die ein höheres Arbeitslosengeld bzw. eine höhere Notstandshilfe beziehen und im Zuge dessen keinen Anspruch auf die BMS haben. Es ist anzunehmen, dass sich die Beträge in Summe jedoch ausgleichen. Die BMS besteht neben dem Grundbetrag aus einem Wohnkostenanteil und beläuft sich für das Jahr 2014 auf eine Höhe von 813,99 Euro pro Monat. Für einen Tag erhalten die Personen hypothetisch 26,91 Euro. Dieser Betrag wurde für Transitarbeitskräfte und Pensionsantrittskräfte mit der jeweiligen Beschäftigung in Tagen multipliziert und um den Deadweight reduziert. Dieser besteht für beide Gruppen aus der jeweiligen Einschätzung, auch ohne SIUs eine ähnliche Beschäftigung zu finden. Für die Schlüsselarbeitskräfte wurde als Deadweight die nationale Arbeitslosenquote herangezogen. Die Wirkung wurde, bis auf das eingesparte ALG der Schlüsselarbeitskräfte, allerdings nur zu 50% dem AMS zugewiesen, da die andere Hälfte dem Land Niederösterreich zugerechnet wurde.

Durch die auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelten TeilnehmerInnen erfolgt ebenso eine **Einsparung von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe**. Auch hier wurde aufgrund unzureichender Datenlage die Höhe der BMS pro Monat (813,99 Euro) herangezogen und auf die Tage in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt umgelegt. Die Wirkung wurde für das AMS zu 50% berücksichtigt und um den Deadweight, der Einschätzung eine ähnliche Beschäftigung zu finden (33%), reduziert.

Grundsätzlich sind die **zusätzlichen Beiträge zur Arbeitslosenversicherung** ein integrativer Bestandteil der Sozialversicherungsbeiträge. Da dieser Profit jedoch nicht bei den Sozialversicherungsträgern berücksichtigt wurde, wird er an dieser Stelle extra ausgewiesen. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung (Arbeitgeber und Arbeitnehmerbeiträge inkl. IESG-

Zuschlag) belaufen sich für das Jahr 2014 auf 370.275 Euro. Als Deadweight wurde die Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs berücksichtigt.

Das AMS unterstützt Personen, die arbeitslos sind und an einem Kurs oder einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnehmen, in Form von einer Beihilfe zur **Deckung des Lebensunterhaltes (DLU)**. Dabei erhalten jene Personen, die kein Arbeitslosengeld (ALG) bzw. keine Notstandshilfe (NH) beziehen, die Mindestbeträge für die Existenzsicherung. All jene Personen, deren ALG/NH nicht ausreicht, erhalten vom AMS die Differenz zur Höhe der Mindestbeiträge als DLU. Jene Personen, deren ALG/NH höher als die Mindeststandards liegen, haben keinen Anspruch auf DLU. Aufgrund einer mangelnden Datenlage über die finanziellen Bezugsquellen der TeilnehmerInnen, wurden für Personen im Arbeitstraining und Jugendliche der Produktionsschule der jeweilige Mindeststandard der DLU-Tagsätze herangezogen und zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge berechnet. Die genaueren Berechnungen sind den jeweiligen Kapiteln zu entnehmen. Im Zuge dessen entsteht für das AMS eine negative Wirkung in der Höhe von 1.234.814 Euro.

Das AMS finanziert zudem die **Ausbildungsentschädigung der Lehrlinge**. Für die Lehrlingsentschädigung der ÜBA-Lehrlinge gelten folgende Entschädigungen: Im ersten und zweiten Lehrjahr wurde den Lehrlingen im Jahr 2014 eine Entschädigung in der Höhe von 294 Euro und im dritten und vierten Lehrjahr von 679,50 Euro gewährt (Telefonat BFI). Die Summe der Beiträge wurde zuzüglich der Sozialversicherungsbeiträge als negative Wirkung für das AMS berechnet.

## **5.10 SONSTIGE PERSONEN (U.A. KLIENTINNEN VON NEUSTART UND JUGENDLICHE DER PRODUKTIONSSCHULE)**

---

Die Kategorie „Sonstige Personen“ umfasst 251 Menschen. In dieser Kategorie sind all jene Gruppen zusammengefasst, die nicht im Stufenmodell der Integration in sozialintegrativen Unternehmen beschäftigt sind. Es handelt sich dabei Großteils um Personen, die von Neustart, einer Resozialisierungshilfe für Straffällige, an die SIUs vermittelt wurden (42%), um ihre Sozialstunden zu leisten und somit einer Freiheitsstrafe zu entgehen bzw. ihre Vorstrafen zu „tilgen“. Eine weitere große Gruppe in dieser Kategorie umfasst Personen der Produktionsschule (34%). Dieses Nachreifungsprojekt zielt darauf ab Jugendlichen, die nach Beendigung ihrer Schullaufbahn mehr Unterstützung brauchen, wichtige Voraussetzungen und Kompetenzen hinsichtlich einer erfolgreichen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Darüber hinaus sind dieser Kategorie PraktikantInnen (11%) und Personen die ein Schnupper-Arbeitstraining absolvieren (4%) zugeordnet.

Eine der wohl bedeutendsten Wirkungen für Jugendliche der Produktionsschule und Personen von Neustart ist die Veränderung der Alltagsstruktur. Durch eine Beschäftigung/Ausbildung wird der Tag strukturiert und das gibt **Sinn und Stabilität im Leben**. In diesem Zusammenhang spielt auch die **Zunahme an sozialen Kontakten** eine weitere bedeutende Rolle für die TeilnehmerInnen. Eine Beschäftigung in einem sozialintegrativen Unternehmen schafft zusätzliche Interaktions- und Kommunikationsmöglichkeiten für die TeilnehmerInnen. Zudem sind soziale Kontaktfelder für die Fähigkeit der Zusammenarbeit von großer Bedeutung.

Neben einer Zunahme an sozialen Kontakten nimmt das Gefühl einer **persönlichen Betreuung im Betrieb** einen zentralen Stellenwert bei den Personen ein. Die Schlüsselkräfte übernehmen zu einem großen Teil die individuelle persönliche Betreuung der TeilnehmerInnen. Hierzu zählen zum einen das Wissen der Beschäftigten jederzeit nach Hilfe und Unterstützung fragen zu können und zum anderen das Eingehen der ArbeitsanleiterInnen auf persönliche Bedürfnisse und Defizite der beschäftigten Personen. Verständnis, Ermunterung und Hilfestellungen bei Schwierigkeiten bei den Integrationsbemühungen und bei der Verarbeitung

von Misserfolgen werden von Erwerbslosen als hilfreich erlebt (Mohr 2002: 111-131 in Gruber et al 2010: 38).

Abgesehen von diesen positiven sozialen Wirkungen der sozialintegrativen Unternehmen, profitieren die Jugendlichen der Produktionsschule von einer finanziellen Vergütung in Form einer Existenzsicherung zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU).

Zentraler Nutzen für die PraktikantInnen und Personen des Schnupperarbeitstrainings ist das Sammeln von Berufserfahrung. Für letztere ist insbesondere das Hineinschnuppern in den Arbeitsalltag von großer Relevanz, da erste Erfahrungen gesammelt werden können, aber auch eigene Stärken und Schwächen für eine potenzielle Stufenteilnahme oder einen Transitarbeitsplatz besser eingeschätzt werden können.

Hinsichtlich der Integration in den ersten Arbeitsmarkt spielen vor allem **arbeitsmarktspezifische Fertigkeiten und Fähigkeiten** eine zentrale Rolle. Diese wurden im Jahr 2014 durch die prospect Unternehmensberatung für acht Betriebe erhoben und im Kapitel 3.4. sowie 5.1. näher beschrieben. In Absprache mit der Steuergruppe wurden die Wirkungen auf die Jugendlichen der Produktionsschule sowie KlientInnen von Neustart übertragen.

Zusammengefasst ergibt sich für Personen der Kategorie sonstige Personen somit eine im nachfolgenden Kapitel dargestellte Wirkungskette.

### 5.10.1 Wirkungskette sonstige Personen

Menschen der Kategorie „sonstige Personen“ investieren ihre Zeit und ihre Fähigkeiten sowie die Bereitschaft zur Veränderung in die sozialintegrativen Unternehmen. Diese stellen wiederum einen Arbeitsplatz sowie die benötigten Arbeitsmittel zur Verfügung. Der unmittelbare Output der sozialintegrativen Unternehmen ist die Anzahl an sonstigen Personen. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.10.2 genauer beschrieben, zusätzlich wird der Berechnungsweg dargelegt.

**Tabelle 5-19: Wirkungskette sonstige Personen**

Input	Unternehmensaktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Zeit, Fähigkeiten, Bereitschaft zur Veränderung</b>	Zurverfügungstellung des Arbeitsplatzes Bereitstellung von Arbeitsmitteln Begleitung durch SAKs Weiterbildungsmöglichkeiten	Anzahl der sonstigen Personen	DLU Produktionsschule Stabilität im Leben (Alltagsstruktur) gesellschaftliche Integration am Arbeitsplatz persönliche Betreuung im Betrieb PraktikantInnen: Sammeln von Berufserfahrung Schnupper-AT: "Berufserfahrung" Verändertes Bewusstsein zum Gesundheitszustand	Anteil an Personen, die auch ohne SIU eine entsprechende Wirkung erzielt hätten

			Veränderung der Wohnsituation	
			Veränderung der Ausdrucksfähigkeit	
			Veränderung der Mobilitätsanforderung	
			Teamfähigkeit	
			Selbstwertgefühl und Selbstreflexion	
			Mehr Kompetenzen	
			Selbst und Zeitmanagement	
			Eigeninitiative/ Verantwortungsbewusstsein/ Selbstständigkeit	
			Umgangsformen/ situationsangepasstes Verhalten	
			Freiwilliger sozialer Aufwand	

Für die SROI-Analyse besonders relevant sind die Wirkungen, die durch die Tätigkeit der sozialintegrativen Unternehmen entstehen. Im nachfolgenden Kapitel 5.12.2 werden die Berechnungen zu den Wirkungen dargestellt und erläutert.

### 5.10.2 Berechnung stakeholder-spezifische monetarisierte Wirkungen

Die Personen der Kategorie sonstige Personen haben durch die sozialintegrativen Unternehmen **monetarisierte Wirkungen von 812.394 Euro**. Wie sich diese zusammensetzen wird in nachfolgender Tabelle 5-20 dargestellt.

**Tabelle 5-20: monetarisierte Wirkungen der sonstigen Personen**

<b>sonstige Personen</b>	
<b>DLU Produktionsschule</b>	
jeweiliger DLU-Tagsatz für Personen der Produktionsschule	
multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen im SIU	
abzüglich Deadweight (5%)	<b>€ 392.729</b>
<b>Stabilität im Leben</b>	
Kosten für den Indikator „feel in control of life“	
berechnet für einen Tag	
multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen von Jugendlichen	
aus der Produktionsschule und Personen von Neustart	
abzüglich Deadweight (5%)	<b>€ 1.129.421</b>
<b>Integration am Arbeitsplatz</b>	
Zeitverwendung für soziale Kontakte pro Woche	
berechnet für einen Tag	
multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen im SIU	

<p>multipliziert mit dem durchschnittlichen Nettostundenlohn eines/einer Österreicher/Österreicherin abzüglich Deadweight (5%)</p>	<p><b>€ 41.233</b></p>
<p><b>Persönliche Betreuung im Betrieb</b> Anwesenheit der Jugendlichen in der Produktionsschule in Wochen multipliziert mit dem durchschnittlichen Stundenausmaß pro Woche multipliziert mit 50% (Betreuungsausmaß pro Woche) multipliziert mit dem durchschnittlichen Bruttolohn eines Sozialarbeiters addiert mit den monatlichen Kosten für eine Privatarztversicherung multipliziert mit der Anwesenheit der Jugendlichen in der Produktionsschule in Monaten abzüglich Deadweight (0%)</p>	<p><b>€ 464.241</b></p>
<p><b>Sammeln von Berufserfahrung (PraktikantInnen)</b> Durchschnittliches Gehalt für ein Praktikum multipliziert mit der Anzahl an PraktikantInnen abzüglich Deadweight (75%)</p>	<p><b>€ 5.063</b></p>
<p><b>Schnupper AT: "Berufserfahrung"</b> Kurskosten für eine Potenzialerkennung mit Coaching multipliziert mit der Anzahl an Personen eines Schnupper-Arbeitstrainings abzüglich Deadweight (5%)</p>	<p><b>€ 1.962</b></p>
<p><b>Verändertes Bewusstsein zum Gesundheitszustand</b> Kosten für eine jährliche Mitgliedschaft für ein Kieser-Training plus Kosten einer kurzen Verhaltenstherapie (Dauer einer kurzen Verhaltenstherapie multipliziert mit Stundensatz Psychotherapieeinheit) multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Gesundheitszustand sich ein wenig verschlechtert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung addiert mit Folgekosten von Rückenproblemen plus einer langen Verhaltenstherapie (Dauer einer langen Verhaltenstherapie multipliziert mit Stundensatz Psychotherapieeinheit) multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Gesundheitszustand sich stark verschlechtert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung abzüglich Deadweight (5%)</p>	<p><b>-€ 217.348</b></p>
<p><b>Veränderung der Wohnsituation</b> Differenz zwischen Mietpreiskategorie B auf C multipliziert mit 50m<sup>2</sup> multipliziert mit der Anwesenheit in Monaten multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Wohnsituation sich ein wenig verschlechtert hat addiert mit der Differenz zwischen Mietpreiskategorie A auf C multipliziert mit 50m<sup>2</sup> multipliziert mit der Anwesenheit in Monaten multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Wohnsituation sich stark verschlechtert hat abzüglich Deadweight (5%)</p>	<p><b>-€ 1.694</b></p>
<p><b>Veränderung der Ausdrucksfähigkeit</b> Hälfte der Kurskosten für ein Aufbau-Seminar in Deutsch multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Ausdrucksfähigkeit sich ein wenig verschlechtert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung</p>	

<p>Addiert mit den gesamten Kurskosten für ein Aufbau-Seminar in Deutsch multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Ausdrucksfähigkeit sich stark verbessert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung abzüglich Deadweight (5%)</p>	<b>-€ 190</b>
<p><b>Veränderung der Mobilitätsanforderung</b> Preisdifferenz zwischen der Fortbewegung mit dem Auto und dem Zug berechnet für die durchschnittliche Wegstrecke zur Arbeit multipliziert mit den durchschnittlich beschäftigten Tagen multipliziert mit der Anzahl an Personen deren Mobilität sich verschlechtert hat abzüglich Deadweight (5%)</p>	<b>-€ 2.735</b>
<p><b>Teamfähigkeit</b> Kurskosten für ein Teambuildingseminar inkl. Umgang mit Konflikten multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Teamfähigkeit sich ein wenig verbessert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung addiert mit den Kurskosten für Teambuilding, Konfliktmanagement und Gruppendynamik multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Teamfähigkeit sich stark verschlechtert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung abzüglich Deadweight (5%)</p>	<b>€ 24.033</b>
<p><b>Selbstwertgefühl und Selbstreflexion</b> Kurskosten für eine Potenzialerkennung mit Coaching multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Selbstwertgefühl sich ein wenig verbessert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung addiert mit Kurskosten für eine Standortbestimmung und Zielfindung sowie Positionierung und Selbstvermarktung multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Selbstwertgefühl sich stark verbessert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung abzüglich Deadweight (5%)</p>	<b>€ 38.468</b>
<p><b>Mehr Kompetenzen</b> Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft und einer/einem BedienerIn von Anlagen und Maschinen bzw. Montageberufen multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Kompetenzen sich ein wenig verbessert haben abzüglich 10% Bewusstwerdung addiert mit der Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft und einer Handwerkskraft multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Kompetenzen sich stark verbessert haben abzüglich 10% Bewusstwerdung abzüglich Deadweight (5%)</p>	<b>€ 120.524</b>
<p><b>Selbst- und Zeitmanagement</b> Kosten der Früherkennung von Burnout multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Zeitmanagement sich ein wenig verbessert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung Kosten der zeitverzögerten Diagnose von Burnout multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Zeitmanagement sich stark verschlechtert hat abzüglich 10% Bewusstwerdung</p>	<b>-€ 87.788</b>

abzüglich Deadweight (0%)	
<b>Eigeninitiative/Verantwortungsbewusstsein/Selbstständigkeit</b>	
8,3% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Selbstständigkeit sich ein wenig verbessert hat	
abzüglich 10% Bewusstwerdung	
16,5% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen	
multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Selbstständigkeit sich stark verbessert hat	
abzüglich 10% Bewusstwerdung	
abzüglich Deadweight (5%)	<b>€ 202.671</b>
<b>Umgangsformen/situationsangepasstes Verhalten</b>	
Kurskosten für ein Knigge-Seminar	
multipliziert mit der Anzahl an Beschäftigten, deren Umgangsformen sich ein wenig verbessert haben	
abzüglich 10% Bewusstwerdung	
Kurskosten für ein Business-Knigge-Seminar	
multipliziert mit der Anzahl an Beschäftigten, deren Umgangsformen sich stark verschlechtert haben	
abzüglich 10% Bewusstwerdung	
abzüglich Deadweight (0%)	<b>€ 15.073</b>
<b>Freiwilliger sozialer Aufwand</b>	
Kosten für den freiwilligen sozialen Aufwand	
abzüglich Deadweight (5%)	<b>€ 79.460</b>
<b>Gesamtwirkungen der sonstigen Personen</b>	<b>€ 1.812.394</b>

Die Kategorie **Deckung des Lebensunterhalts (DLU)** wurde ausschließlich für Jugendliche der Produktionsschule berechnet. Für die Monetarisierung der DLU wurden die entsprechenden Tagsätze herangezogen. Diese belaufen sich für Jugendliche unter 18 Jahren auf 10,05€ und für Personen, die unter 25 Stunden beschäftigt sind auf 15,92€ (Telefonat AMS). Für 49% der Jugendlichen wurde ersterer Tagsatz herangezogen, da diese unter 18 Jahre alt sind. Bei dieser Wirkung wurde kein Deadweight abgezogen, da sich in einem Gespräch mit dem Sozialministeriumservice herausstellte, dass es bezüglich der Produktionsschulen kaum Kapazitäten gibt.

Für die Kategorie **Stabilität im Leben** wurden als Proxy die jährlichen Kosten für den Indikator „feel in control of life“ (Fujiwara et al 2014) herangezogen. Der Nutzen wurde für Jugendliche der Produktionsschule sowie Personen von Neustart angenommen und unter Berücksichtigung der beschäftigten Tage berechnet. Hierzu wurden die Kosten für einen Tag berechnet und sie mit der Anwesenheit in Tagen multipliziert.

Für die Berechnung **Integration am Arbeitsplatz** wurden ebenso ausschließlich Jugendliche der Produktionsschule sowie Personen von Neustart herangezogen. Als Proxy für die Monetarisierung wurde die täglich aufgewendete Zeit für soziale Kontakte herangezogen. Laut Auswertungen der Zeitverwendungserhebung 2008/09 (Statistik Austria 2009) sind das bei berufstätigen Personen 1,7 Std pro Tag. Des Weiteren wurde der durchschnittliche Nettostundenlohn eines/einer Österreicher/Österreicherin in Höhe von 10,83 Euro verwendet (Statistik Austria 2015a).

Für die Kategorie **persönliche Betreuung im Betrieb** wurde für Jugendliche der Produktionsschule zum einen die tatsächliche Betreuung als auch die gefühlte Betreuung im Betrieb berechnet. Für die tatsächliche Betreuung wurde angenommen, dass für die Hälfte des durchschnittlichen Stundenausmaßes ein Sozialarbeiter oder eine Sozialarbeiterin zur Verfügung steht. Der durchschnittliche Stundenlohn eines Sozialarbeiters beträgt lt. Statistik



Austria 12,87 Euro (Statistik Austria 2015b). Für die gefühlte Betreuung wurden als Proxy die Kosten einer Privatarztversicherung in der Höhe von 32 Euro/Monat herangezogen (Gruber 2013). Dieser Nutzen wurde für alle Jugendlichen der Produktionsschule unter Berücksichtigung der Anwesenheit berechnet.

Das **Sammeln von Berufserfahrung** wurde mithilfe des durchschnittlichen Gehalts für ein Praktikum in der Höhe von 1.500,00 Euro (Eichmann et al. 2011) monetarisiert und auf die Anzahl der PraktikantInnen hochgerechnet. Auf Basis einer Annahme wurde die Wirkung um 75% reduziert, da angenommen werden kann, dass PraktikantInnen auch in einem anderen Betrieb ein Praktikum erhalten hätten.

Für die Kategorie **Berufserfahrung** wurden die Kurskosten für eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 218,00 Euro herangezogen (WIFI 2015). Diese Wirkung wurde für alle Personen des Schnupper-Arbeitstrainings berechnet.

Für das **veränderte Bewusstsein zum Gesundheitszustand** wurden für jene Beschäftigte, deren Gesundheitszustand sich laut den Sekundärdaten ein wenig verschlechtert hat, die Kosten für eine Mitgliedschaft für ein Kieser-Training in der Höhe von 590 Euro und einer kurzen Verhaltenstherapie in der Höhe von 2.750,00 Euro herangezogen. Für die Monetarisierung der Verhaltenstherapie wurden die Kosten einer kurzen Verhaltenstherapie (25 Einheiten), bei 110 Euro pro Einheit, herangezogen (Osyonline, 2012, Ellviva 2012). Für jene Beschäftigte, deren Gesundheitszustand sich laut den Sekundärdaten stark verschlechtert hat, wurden die Folgekosten in der Höhe von 2.303 Euro und einer langen Verhaltenstherapie in der Höhe von 4.950,00 Euro multipliziert. Für die Monetarisierung der Verhaltenstherapie wurden die Kosten einer langen Verhaltenstherapie (50 Einheiten), bei 110 Euro pro Einheit, herangezogen (Osyonline, 2012, Ellviva 2012). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen.

Für die Kategorie **Veränderung der Wohnsituation** für jene Beschäftigte, deren Wohnsituation sich ein wenig verschlechtert hat, wurde die Differenz zwischen Mietpreiskategorie B und C in der Höhe von 0,82 Euro pro Quadratmeter berechnet (Mieterschutzverbund Österreich o.J.). Für jene Beschäftigte, deren Wohnsituation sich stark verschlechtert hat, wurde die Differenz zwischen Mietpreiskategorie A und C in der Höhe von 1,63 Euro pro Quadratmeter berechnet (ebd.). In beiden Fällen wurde eine Wohnung in der Größe von 50m<sup>2</sup> angenommen und mit der durchschnittlichen verbrachten Dauer in Monaten multipliziert.

Für die Kategorie **Veränderung der Ausdrucksfähigkeit** wurden für jene Beschäftigte, deren Ausdrucksfähigkeit sich ein wenig verschlechtert hat, 50% von den Kurskosten eines Deutschkurses in der Höhe von 165 Euro herangezogen (BFI Niederösterreich o.J.). Für jene Beschäftigte, deren Ausdrucksfähigkeit sich stark verbessert hat, wurden Kurskosten eines Deutschkurses in der Höhe von 330,00 Euro herangezogen (ebd.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen.

Für die **Veränderung der Mobilitätsanforderung** wurde die Preisdifferenz zwischen der Fortbewegung mit dem Auto und dem Zug für die durchschnittliche Wegstrecke zur Arbeit berechnet und mit dem Anteil an Personen, deren Mobilität sich verschlechtert hat und mit der durchschnittlichen Beschäftigung in Tagen multipliziert. Als durchschnittliche Wegstrecke wurde 12,4 km herangezogen. In Österreich sind zwei Drittel aller Arbeitswege kürzer als 15 Kilometer (VCÖ 2015). Die Zugkosten belaufen sich für diese Strecke für beide Richtungen auf 5,20 Euro (ÖBB Ticketshop) und die Fahrtkosten mit dem Auto auf 10,42 Euro (ÖAMTC 2015).

Für die Kategorie **Teamfähigkeit** wurden für jene Beschäftigte, deren Teamfähigkeit sich ein wenig verbessert hat, die Kurskosten von zwei Workshops zum Thema Teambuilding in der Höhe von 1.015 Euro herangezogen (BFI Kärnten, AMS Weiterbildungsdatenbank). Für jene



Beschäftigte, deren Teamfähigkeit sich stark verschlechtert hat, wurden Kurskosten von drei Workshops zum Thema Teambuilding in der Höhe von 1.535 Euro herangezogen (ebd.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen.

Für die Kategorie **Selbstwertgefühl und Selbstreflexion** wurden für jene Beschäftigte, deren Selbstwertgefühl und Selbstreflexion sich ein wenig verbessert hat, Kurskosten für eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen (WIFI 2015). Für jene Beschäftigte, deren Selbstwertgefühl und Selbstreflexion sich stark verbessert hat, wurden Kurskosten für eine Standortbestimmung und Zielfindung sowie Positionierung und Selbstvermarktung in der Höhe von 800 Euro herangezogen (ISG Personalmanagement o.J.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen.

Für die Kategorie **mehr Kompetenzen** wurde für jene Beschäftigte, deren Kompetenzen sich ein wenig verbessert haben, die jährliche Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft mit einem Durchschnittsgehalt von 14.546 Euro und einer/einem BedienerIn von Anlagen und Maschinen bzw. Montageberufen mit einem Durchschnittsgehalt von 29.771,00 € herangezogen (Statistik Austria 2015d). Für jene Beschäftigte, deren Kompetenzen sich stark verbessert haben, wurde die jährliche Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft und einer Handwerkskraft mit einem Durchschnittsgehalt von 31.116,00 Euro herangezogen (ebd.). Dahinter steht die Annahme, dass sich mehr Kompetenzen in besseren Berufschancen und somit einem höheren Gehalt widerspiegeln. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen.

Für die Kategorie **Selbst- und Zeitmanagement** wurden für jene Beschäftigte, deren Selbst- und Zeitmanagement sich ein wenig verbessert haben, die Kosten einer Früherkennung von Burnout in der Höhe von 1.926,08 Euro herangezogen (Schneider 2013). Für jene Beschäftigte, deren Selbst- und Zeitmanagement sich stark verschlechtert haben, wurden die Kosten einer zeitverzögerten Diagnose von Burnout in der Höhe von 15.053,23 Euro herangezogen (ebd.). Die Burnout Folgekosten wurden als Proxy-Indikator herangezogen, da kontinuierlicher Stress zu Überforderung führen und sich dies in einem erhöhten Burnout-Risiko bemerkbar machen kann. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen.

Für die Kategorie **Eigeninitiative/Verantwortungsbewusstsein/Selbstständigkeit** wurden für jene Beschäftigte, deren Fähigkeiten sich in diesen Bereichen ein wenig verbessert haben, 8,3% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen, in der Höhe von 2.972,29 Euro, herangezogen. Für jene Beschäftigte, deren Fähigkeiten sich in diesen Bereichen stark verbessert haben, wurden 16,5% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen, in der Höhe von 5.908,77 Euro, gewählt. Die Wirkung wurde auf diese Weise monetarisiert, da angenommen werden kann, dass durch selbstständiges, verantwortungsvolles Arbeiten, weniger Hilfe und Anleitung von ArbeitsanleiterInnen benötigt wird. Die festgesetzten %-Sätze entsprechen dabei dem Betreuungsverhältnis der Zielgruppe zum/zur Arbeitsanleiter/ArbeitsleiterIn. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen.

Für die Kategorie **Umgangsformen/situationsangepasstes Verhalten** wurden für jene Beschäftigte, deren Umgangsformen sich ein wenig verbessert haben, die Kurskosten für ein Knigge-Seminar in der Höhe von 165,00 Euro bewertet (Österreichische Knigge Gesellschaft o.J.). Für jene Beschäftigte, deren Umgangsformen sich stark verschlechtert haben, wurden

die Kurskosten für ein Business-Knigge-Seminar in der Höhe von 225,00 Euro bewertet (Widmann o.J.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 5%, basierend auf der Einschätzung, dass nur sehr wenige Unternehmen in diesem Ausmaß am Erscheinungsbild und den Umgangsformen der MitarbeiterInnen arbeiten.

Die Beiträge zum **freiwilligen sozialen Aufwand** wurden direkt über die Vollerhebung in den Betrieben erhoben, aggregiert und anteilmäßig auf die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen aufgeteilt.

Für den Großteil der beschriebenen Wirkungen wurde ein sehr geringer Deadweight von 5% abgezogen. Zum einen ist aufgrund der fehlenden Kapazitäten was die Produktionsschule betrifft damit zu rechnen, dass die Jugendlichen in anderen Settings kaum in diesem Ausmaß von den Wirkungen profitiert hätten. Zum anderen stellte sich in einem Gespräch mit einer Mitarbeiterin von Neustart heraus, dass die KlientInnen zwar in anderen Betrieben untergebracht werden könnten, aber die Betreuung durch geschultes Personal wie sie in den sozialintegrativen Unternehmen gegeben ist, nicht existent wäre.

## 5.11 KÜNFTIGE ARBEITGEBERINNEN

---

Der unmittelbare Nutzen der künftigen ArbeitgeberInnen besteht in der **Zeit- und Kostenersparnis** hinsichtlich der alternativen Personalakquise. Der bürokratische und zeitliche Aufwand der betrieben werden müsste, um eine Stelle zu besetzen, wird durch die Übernahme eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin eines sozialintegrativen Unternehmens deutlich dezimiert. So entfallen Kosten, die mit einer herkömmlichen Personalsuche verbunden wären.

*„Wir greifen immer wieder gerne, wo es geht, [auf die SIUs] zurück, weil mir persönlich die persönliche Betreuung mit einem Berater sehr gut gefällt. Die Mitarbeiter wurden mehr oder weniger auf ihre Fähigkeiten abgecheckt und wenn wir Bedarf haben, ist es sehr angenehm, wenn der weiß auf dem Arbeitsplatz wird das nichts werden aus dem und dem Grund. Also man hat diese Vorfilterung und die gefällt uns wirklich sehr gut (...) Es ist eine Arbeitserleichterung (...) also diese Administration um eine Bewerbung die kann ich komplett ausklammern“ (Interview 19).*

Zum anderen profitieren künftige ArbeitgeberInnen von der Möglichkeit eines **kostenlosen Praktikums**. Dabei haben die neuen ArbeitgeberInnen die Möglichkeit zu sehen, wie sich die potenziellen Arbeitskräfte im Arbeitsalltag bewähren. Hierbei besteht der Vorteil für die Unternehmen vor allem darin, dass in dieser Zeit die gesamten Kosten der Arbeitskraft weiterhin vom sozialintegrativen Unternehmen getragen werden.

In einem Gespräch wurde betont, dass Personen aus sozialintegrativen Unternehmen verlässlicher und dankbarer sind, weil sie noch eine Chance bekommen und diese wertschätzen.

*„Wir haben einen Paradefall gehabt, wo wir einen Bankräuber aufgenommen haben und das hat super funktioniert. Das war lange Zeit zurück, aber ich muss dazu sagen, dass sehr oft, wenn die eine gute Vorbereitung haben, dass es sehr oft so ist, dass die Leute dankbarer sind als am freien Markt, weil die Vorbereitungsarbeiten bei [Verweis auf den Betrieb] so ist, dass sie sagen „Ihr seid aus irgendeinem Grunde am Rande der Gesellschaft“, da gibt’s ja verschiedenste Gründe, aber ich muss sagen wir haben wirklich sehr gute Erfahrungen bei Leuten die dann sagen, da nimmt sich endlich wer um mich an (...) und ich hab ganz ehrlich gesagt bessere Erfahrungen als wenn ich jemanden vom freien Arbeitsmarkt nehme“ (Interview 19).*

### 5.11.1 Wirkungskette künftige ArbeitgeberInnen

Die relevante Aktivität für künftige ArbeitgeberInnen ist die Bereitstellung von Arbeitskräften. Der entsprechende Output ist die Anzahl bereits übernommener MitarbeiterInnen. Die Wirkungen liegen in einer Zeit- und Kostenersparnis sowie der Möglichkeit des kostenlosen Praktikums. Als Deadweight wurden jene Anteile an Wirkungen abgezogen, die durch eine alternative Personalakquise wie z.B. Personalberater und Personalbereitsteller erfolgen könnten. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden samt Berechnungsweg in Kapitel 5.11.2 genauer beschrieben.

**Tabelle 5-21: Wirkungskette der künftige ArbeitgeberInnen**

Input	Unternehmens-aktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Vertrauen</b>	Bereitstellung von Arbeitskräften	Anzahl übernommener MitarbeiterInnen	Zeit- und Kostenersparnis kostenloses Praktikum	Möglichkeit einer alternativen Personalakquise

### 5.11.2 Berechnung stakeholder-spezifische monetarisierte Wirkungen

Den künftigen ArbeitgeberInnen entstehen **monetarisierte Wirkungen in der Höhe von 1.413.393 Euro**. Nachfolgende Tabelle 5-22 gibt einen Überblick über die einzelnen monetarisierten Wirkungen.

**Tabelle 5-22: monetarisierte Wirkungen der künftigen ArbeitgeberInnen**

Künftige ArbeitgeberInnen	
<b>Zeit- und Kostenersparnis</b>	
Durchschnittlicher Zeitaufwand für eine Stellenbesetzung multipliziert mit dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn einer/eines Angestellten addiert mit den Kosten für eine Stellenanzeige multipliziert mit der Anzahl an vermittelten TeilnehmerInnen abzüglich Deadweight (30%)	<b>€ 544.778</b>
<b>Kostenloses Praktikum</b>	
durchschnittliche Arbeitskosten je geleisteter Arbeitsstunde berechnet für 2 Wochen (Dauer des Praktikums) multipliziert mit der Anzahl an vermittelten TeilnehmerInnen abzüglich Deadweight (0%)	<b>€ 868.615</b>
<b>Gesamtwirkungen der künftigen ArbeitgeberInnen</b>	<b>€ 1.413.393</b>

Für die Berechnung der **Zeit- und Kostenersparnis** wurde eine Aufstellung eines Personalberaters für den Zeitaufwand in Stunden für eine Stellenbesetzung herangezogen. Da es sich bei den sozialintegrativen Unternehmen um eher niedrig qualifizierte Arbeitskräfte handelt, wurde angenommen, dass sich der Zeitaufwand um etwa 1/3 reduziert. Um berechnen zu können, wieviel sich ein Unternehmen durch den Zeitaufwand spart, wurde die Anzahl an Stunden mit den durchschnittlichen Arbeitskosten je geleisteter Arbeitsstunde in der Höhe von 25,45 Euro (Statistik Austria 2015h) multipliziert. Zusätzlich wurden die Kosten für eine Stellenanzeige im Internet in der Höhe von 580 Euro (Karriere.at 2015) herangezogen. Als

Deadweight wurden 30% abgezogen. Annahmegemäß die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen die Kosten anderwärtig z.B. durch Personalberater einsparen würden.

Die TeilnehmerInnen werden laut Auskunft der Steuergruppe für zwei Wochen bei einem Stundenausmaß von 38,5 Stunden in ein Praktikum vermittelt. Das **kostenlose Praktikum** wurde über die durchschnittlichen Arbeitskosten je geleisteter Arbeitsstunde in der Höhe von 25,45 Euro (Statistik Austria 2015h) monetarisiert. Bei dieser Wirkung wurde kein Deadweight abgezogen, da diese Leistung in der Form von keinem anderen Unternehmen/Institution erbracht wird.

## **5.12 EHRENAMTLICHE MITARBEITERINNEN**

---

Im Jahr 2014 waren in den 27 sozialintegrativen Betrieben 265 ehrenamtliche MitarbeiterInnen beschäftigt, knapp die Hälfte davon in Sozialmärkten. Gemeinsam haben sie 37.764 freiwillige Arbeitsstunden geleistet.

Bei den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen haben sich zwei Gruppen herauskristallisiert. Zum einen handelt es sich um Personen, die aus Altruismus einen Beitrag zur Gesellschaft leisten wollen. Zum anderen sind auch Personen ehrenamtlich tätig, die selbst eine Zeit lang in der Maßnahme beschäftigt waren und nun einen Gegenwert für die sozialintegrativen Unternehmen leisten wollen. Hier liegt die Motivation mehr in der Reziprozität und Dankbarkeit für erhaltene Hilfe. So berichtete eine ehrenamtliche MitarbeiterInnen, die im Betrieb selbst als Transitarbeitskraft tätig war:

*„Ich will gerne helfen. Ich will zurückgeben was ich von Österreich bekommen habe (...) Es macht Spaß. Man ist in Kontakt mit Leuten und wir machen Ausflüge“ (Interview 6).*

Unter den ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sind einige Personen die durch ehrenamtliches Engagement von Abwechslung in ihrem Alltag profitieren. Teilweise sind die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen auch noch in ihrer Pension im SIU tätig.

*„Ich bin ab nächstem Jahr Pensionistin, aber ich bleibe da. Ich kann nicht zu Hause bleiben“ (Interview 6).*

Wie sich in einem Steuergruppentreffen herausstellte, erfährt ein Anteil der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen durch die Arbeit im sozialintegrativen Unternehmen bzw. durch das Team Sicherheit und Rückhalt. Diese ehrenamtlichen MitarbeiterInnen profitieren in diesem Sinne von einem strukturierten Alltag und der Integration am Arbeitsplatz. Davon abgesehen besteht für alle Ehrenamtlichen die Möglichkeit, neue Bekanntschaften und Freundschaften zu schließen. Wie eine Mikrozensus-Zusatzerhebung (2006) ergeben hat, engagieren sich 50% der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen aus dem Beweggrund heraus, neue Menschen zu treffen und Freunde zu gewinnen (Rameder/Hollerweger 2009:53). Zudem trägt der Umgang mit arbeitslosen und schwer vermittelbaren Personen zur Verbesserung der Sozialkompetenz bei. Für nahezu 40% der Freiwilligen sind die Erweiterung der Lebenserfahrung und die Möglichkeit dazuzulernen Motive für ein freiwilliges Engagement (ebd.).

### **5.12.1 Wirkungskette ehrenamtliche MitarbeiterInnen**

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen investieren ihre Zeit und ihre Fähigkeiten in die sozialintegrativen Betriebe. Diese stellen wiederum ehrenamtliche Positionen sowie die benötigten Arbeitsmittel zur Verfügung. Der unmittelbare Output der sozialintegrativen Betriebe in Bezug auf die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ist die Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter sowie die Anzahl an geleisteten ehrenamtlichen Arbeitsstunden. Die erzielten

Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.12.2 genauer beschrieben, wo auch der Berechnungsweg beschrieben wird.

**Tabelle 5-23: Wirkungskette ehrenamtliche MitarbeiterInnen**

Input	Unternehmensaktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Zeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten</b>	Zurverfügungstellung einer ehrenamtlichen Position	Anzahl an ehrenamtlichen MitarbeiterInnen	positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun)	Anteil an Personen, die auch ohne SIU eine entsprechende Wirkung erzielt hätten
	Bereitstellung von Arbeitsmitteln	Anzahl an ehrenamtlich geleisteten Stunden	Verbesserung der Sozialkompetenz	
	Koordination der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen		Integration am Arbeitsplatz Strukturierter Alltag	

Für die SROI-Analyse besonders relevant sind die durch die Tätigkeit der sozialintegrativen Unternehmen bei den Ehrenamtlichen hervorgerufenen Wirkungen. Auf diese wird im folgenden Abschnitt eingegangen.

### 5.12.2 Berechnung stakeholder-spezifische monetarisierte Wirkungen

Die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen haben durch die sozialintegrativen Unternehmen insgesamt **monetarisierte Wirkungen** in der Höhe **von 1.297.473 Euro**. Diese setzen sich wie in nachfolgender Tabelle 5-24 dargestellt zusammen.

**Tabelle 5-24: Monetarisierte Wirkungen der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen**

<b>Ehrenamtliche MitarbeiterInnen</b>	
<b>positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun)</b>	
Durchschnittliche Spende eines/einer Österreichers/Österreicherin multipliziert mit der Anzahl Ehrenamtlicher abzüglich Deadweight (Wahrscheinlichkeit eines alternativen ehrenamtlichen Engagements)	
	<b>€ 15.741</b>
<b>Verbesserung der Sozialkompetenz</b>	
Zeitverwendung für soziales Engagement pro Jahr multipliziert mit dem durchschnittlichen Nettostundenlohn eines/einer Österreichers/Österreicherin multipliziert mit der Anzahl Ehrenamtlicher abzüglich Deadweight (Wahrscheinlichkeit eines alternativen ehrenamtlichen Engagements)	
	<b>€ 96.684</b>
<b>Integration am Arbeitsplatz</b>	
Zeitverwendung für soziale Kontakte pro Jahr multipliziert mit der Anzahl Ehrenamtlicher abzüglich Deadweight (Wahrscheinlichkeit eines alternativen ehrenamtlichen Engagements)	
	<b>€ 692.899</b>

### Strukturierter Alltag

Jährliche Kosten für das Gefühl das eigene Leben unter Kontrolle zu haben multipliziert mit der Anzahl Ehrenamtlicher abzüglich Deadweight (Wahrscheinlichkeit eines alternativen ehrenamtlichen Engagements)

€ 492.150

### Gesamtprofit der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen

€ 1.297.473

Das **Positive Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun)** ist ein wesentlicher Outcome, der allerdings nicht direkt gemessen werden kann. Dafür wurde als Proxyindikator die Höhe einer durchschnittlichen Spende eines/einer Österreicher/Österreicherin von 110 Euro (Spendenbericht 2014) herangezogen und auf die Anzahl der Ehrenamtlichen hochgerechnet. Der Profit dieser Wirkung wurde wiederum um jenen Anteil an Personen reduziert, die diese Wirkung auch mit einem alternativen ehrenamtlichen Engagement erzielt hätten. Als Deadweight wurde die Wahrscheinlichkeit sich anderweitig sozial zu engagieren herangezogen (46%; BMASK 2014: 3).

Der Umgang mit schwer vermittelbaren und langzeitarbeitslosen Personen trägt ebenfalls zur **Verbesserung der Sozialkompetenz** der in den sozialintegrativen Unternehmen tätigen Ehrenamtlichen bei. Für die Monetarisierung dieser Wirkung wurde als Proxyindikator der durchschnittliche wöchentliche Aufwand für soziales Engagement herangezogen und mit dem durchschnittlichen Nettostundenlohn eines unselbstständig Erwerbstätigen multipliziert. Laut Auswertungen der Zeitverwendungsstudie 2008/2009 (Statistik Austria 2009) wenden Erwerbstätige durchschnittlich 1,2 Std/Woche für Freiwilligenarbeit auf. Als durchschnittlicher Nettostundenlohn eines unselbstständig Erwerbstätigen wurden 10,83 Euro herangezogen (Statistik Austria 2015a). Die Wirkung wurde auf die Anzahl der Ehrenamtlichen hochgerechnet und um den Deadweight (Möglichkeit eines alternativen ehrenamtlichen Engagements) bereinigt (46%).

Durch das ehrenamtliche Engagement erfahren die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen der sozialintegrativen Unternehmen Wertschätzung und ein Zugehörigkeitsgefühl. Die Wirkung **Integration am Arbeitsplatz** wurde für alle ehrenamtlichen MitarbeiterInnen berechnet. Als Proxy für die Monetarisierung wurde die tägliche aufgewendete Zeit für soziale Kontakte herangezogen. Laut Auswertungen der Zeitverwendungserhebung 2008/09 von BMASK (Statistik Austria 2009) sind das bei berufstätigen Personen 1,7 Std pro Tag. Des Weiteren wurde der durchschnittliche Nettostundenlohn eines/einer Österreicher/Österreicherin in der Höhe von 10,83 Euro verwendet (Statistik Austria 2015a). Als Deadweight dienten ebenso 46%, die Wahrscheinlichkeit eines alternativen ehrenamtlichen Engagements.

Für die Kategorie **Stabilität im Leben** wurden als Proxy die jährlichen Kosten für den Indikator „feel in control of life“ (Fujiwara et al 2014) herangezogen. Der Nutzen wurde, in Absprache mit der Steuergruppe, für 20% der Ehrenamtlichen berechnet. Der Profit dieser Wirkung wurde wiederum um jenen Anteil an Personen reduziert, die diese Wirkung auch mit einem alternativen ehrenamtlichen Engagement erzielt hätten (46%).

### 5.13 PENSIONSANTRITTSKRÄFTE

---

Einen weiteren bedeutenden aber eher kleinen Stakeholder der sozialintegrativen Unternehmen stellen die Pensionsantrittskräfte dar. Im Jahr 2014 waren insgesamt 22 Pensionsantrittskräfte beschäftigt.

Insgesamt wurden zwei persönliche Interviews mit Personen dieser Zielgruppe geführt. Aus den geführten Interviews konnten deutliche Nutzendimensionen abgeleitet werden.

Zentraler Nutzen für die Pensionsantrittskräfte ist neben dem fixen Arbeitsplatz und dem damit verbundenen Erwerbseinkommen, ein erhöhtes Sicherheitsgefühl. Das Wissen bis zum Pensionsantritt eine feste Beschäftigung zu haben gibt den Personen Sicherheit und Halt.

*„Ich habe keine Arbeit gefunden aufgrund des Alters und der Berufsjahre bin ich den Firmen zu teuer und so habe ich eigentlich keine Hoffnung mehr gehabt, dass ich bis zur Pension irgendwo irgendwas noch bekomme und deshalb bin ich eigentlich recht froh, dass ich das hier die letzten Jahre noch habe (...) bis dahin ist mein Platz hier gesichert“ (Interview 5).*

Insbesondere langzeitarbeitslose Personen erleben in der Erwerbslosigkeit einen „Zerfall der Zeitstruktur“ und einen „Sinnverlust in der Zeiterfahrung“ (Gruber et al 2010: 63).

*„Da hat man halt viel Zeit, weil was ich heute nicht mache, kann ich morgen machen und dann wird das immer weiter geschoben. Man wird schon faul. Ich mein wenn ich in Pension bin, bin ich in Pension, dann ist das eben so, aber so einfach nichts tun und nur den Tag verstreichen lassen ist blöd“ (Interview 5).*

Infolge einer Beschäftigung in einem sozialintegrativen Unternehmen profitieren die Pensionsantrittskräfte von einem strukturierten Alltag. Im Rahmen eines Interviews mit einer Pensionsantrittskraft wurde thematisiert, dass die Beschäftigung im sozialintegrativen Unternehmen dazu beigetragen hat mit ihren psychischen Problemen umzugehen.

*„Es ist mir hier geholfen worden, dass ich wieder Fuß fassen kann. Es hat sehr dazu beigetragen (...) das viele telefonieren und konzentrieren auf Arbeit hat mir wieder geholfen“ (Interview 11).*

Des Weiteren führt Erwerbslosigkeit häufig zur sozialen Isolation und sozialem Rückzug (Obrecht 2005 zit.n. Eisele/Fischinger 2005 in Gruber et al 2010: 63). Eine weitere bedeutende Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Zunahme an sozialen Kontakten und das gemeinschaftliche Gefühl, welches durch den Kontakt mit anderen beschäftigten Personen entsteht.

Neben der Zunahme an sozialen Kontakten profitieren Pensionsantrittskräfte durch die individuelle Betreuung im Betrieb. Insbesondere durch das langsame Eingewöhnen an den Arbeitsalltag und das Lob und Feedback der Schlüsselarbeitskräfte, werden die Personen motiviert und erfahren Wertschätzung. Mit dem Alter nehmen auch gesundheitliche Probleme wie z.B. mit den Bandscheiben zu. Die Pensionsantrittskräfte fühlen sich trotz körperlicher Einschränkungen angenommen.

Durch Weiterbildungen, Vorträge und Veranstaltungen profitieren Pensionsantrittskräfte in Form einer Wissenserweiterung.

Hinsichtlich der Integration in den ersten Arbeitsmarkt spielen vor allem **arbeitsmarktspezifische Fertigkeiten und Fähigkeiten** eine zentrale Rolle. Diese wurden im Jahr 2014 durch die prospect Unternehmensberatung für acht Betriebe erhoben und im Kapitel 3.4. sowie 5.1. näher beschrieben. In Absprache mit der Steuergruppe wurden die Wirkungen auf die Pensionsantrittskräfte übertragen.



Zusammengefasst ergibt sich für Pensionsantrittskräfte somit eine im nachfolgenden Kapitel dargestellte Wirkungskette.

### 5.13.1 Wirkungskette Pensionsantrittskräfte

Auch Pensionsantrittskräfte investieren ihre Zeit und ihre Fähigkeiten und die Bereitschaft zur Veränderung in die sozialintegrativen Unternehmen. Die sozialintegrativen Unternehmen stellen wiederum bezahlte Arbeitsplätze sowie die benötigten Arbeitsmittel zur Verfügung und bieten Weiterbildungsmöglichkeiten. Der unmittelbare Output der sozialintegrativen Unternehmen in Bezug auf die Pensionsantrittskräfte ist die Anzahl an bezahlten Arbeitsstunden sowie die Anzahl an Übertritten in die Pension. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.13.2 genauer beschrieben und zusätzlich der Berechnungsweg dargelegt.

**Tabelle 5-25: Wirkungskette Pensionsantrittskräfte**

Input	Unternehmensaktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Zeit, Fähigkeiten, Bereitschaft zur Veränderung</b>			Zusätzliches Einkommen	Anteil an Personen, die auch ohne SIU eine entsprechende Wirkung erzielt hätten
			Stabilität im Leben	
			Erhöhtes Sicherheitsgefühl	
			Integration am Arbeitsplatz	
			Persönliche Betreuung im Betrieb	
			Wissenserweiterung	
	Zurverfügungstellung des Arbeitsplatzes	Anzahl der Pensionsantrittskräfte	Verändertes Bewusstsein zum Gesundheitszustand	
	Bereitstellung von Arbeitsmitteln		Veränderung der Wohnsituation	
	Begleitung durch SAKs	Anzahl der Weiterbildungen	Veränderung der Ausdrucksfähigkeit	
	Weiterbildungsmöglichkeiten	Anzahl der Übertritte in die Pension	Veränderung der Mobilitätsanforderung	
	Überbrückung bis zum Pensionsantritt		Teamfähigkeit	
			Selbstwertgefühl und Selbstreflexion	
			Mehr Kompetenzen	
			Selbst- und Zeitmanagement	
			Eigeninitiative/ Verantwortungsbewusstsein/ Selbstständigkeit	
			Verbesserte Umgangsformen/	



			situationsangepasstes Verhalten	
			Freiwilliger sozialer Aufwand	

Für die SROI-Analyse besonders relevant sind jene Wirkungen, die durch die Tätigkeit der sozialintegrativen Unternehmen hervorgerufen werden. Im nachfolgenden Kapitel 5.13.2 werden die Berechnungen zu den Wirkungen dargestellt und erläutert.

### 5.13.2 Berechnung stakeholder-spezifische monetarisierte Wirkungen

Die Pensionsantrittskräfte haben durch die sozialintegrativen Unternehmen insgesamt **monetarisierte Wirkungen in der Höhe von 787.265 Euro**. Wie sich dieser Betrag zusammensetzt wird in nachfolgender Tabelle 4-27 dargestellt.

**Tabelle 5-26: monetarisierte Wirkungen der Pensionsantrittskräfte**

<b>Pensionsantrittskräfte</b>	
<b>Einkommen</b>	
Nettoeinkommen der PAPL abzüglich ALG/NH/BMS, das sie ohnehin erhalten hätten	
abzüglich Deadweight (14%)	<b>€ 73.416</b>
<b>Stabilität im Leben</b>	
Kosten für den Indikator „feel in control of life“	
berechnet für einen Tag	
multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen	
abzüglich Deadweight (14%)	<b>€ 229.527</b>
<b>Erhöhtes Sicherheitsgefühl</b>	
Wert eines sicheren Arbeitsplatzes („Secure job“)	
berechnet für einen Tag	
multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen	
abzüglich Deadweight (0%)	<b>€ 252.100</b>
<b>Integration am Arbeitsplatz</b>	
Zeitverwendung für soziale Kontakte	
multipliziert mit der Anzahl an beschäftigten Tagen im SIU	
multipliziert mit dem durchschnittlichen Nettostundenlohn eines/einer Österreicher/Österreicherin	
abzüglich Deadweight (14%)	<b>€ 90.731</b>
<b>Persönliche Betreuung im Betrieb</b>	
Anwesenheit der PAPL in Wochen	
multipliziert mit dem jeweiligen Stundenausmaß der Zielgruppe	
multipliziert mit 33% (Betreuungsausmaß pro Woche)	
multipliziert mit dem durchschnittlichen Bruttolohn eines Sozialarbeiters	
addiert mit den monatlichen Kosten für eine Privatarztversicherung	
multipliziert mit der Anwesenheit in Monaten der Zielgruppe	
abzüglich Deadweight (5%)	<b>€ 76.117</b>
<b>Wissenserweiterung</b>	
Durchschnittliche jährliche Weiterbildungskosten	
bezogen auf die Anzahl an beschäftigten Tagen im SIU	
abzüglich Deadweight (10%)	<b>€ 16.147</b>

**Verändertes Bewusstsein zum Gesundheitszustand**

Kosten für eine jährliche Mitgliedschaft für ein Kieser-Training plus Kosten einer kurzen Verhaltenstherapie (Dauer einer kurzen Verhaltenstherapie multipliziert mit Stundensatz Psychotherapieeinheit) multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Gesundheitszustand sich ein wenig verschlechtert hat

abzüglich 10% Bewusstwerdung

addiert mit Folgekosten von Rückenproblemen plus einer langen Verhaltenstherapie (Dauer einer langen Verhaltenstherapie multipliziert mit Stundensatz Psychotherapieeinheit)

multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Gesundheitszustand sich stark verschlechtert hat

abzüglich 10% Bewusstwerdung

abzüglich Deadweight (14%)

**-€ 22.058**

**Veränderung der Wohnsituation**

Differenz zwischen Mietpreiskategorie B und C

multipliziert mit 50m<sup>2</sup>

multipliziert mit der Anwesenheit in Monaten

multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Wohnsituation sich ein wenig verschlechtert hat

addiert mit der Differenz zwischen Mietpreiskategorie A und C

multipliziert mit 50m<sup>2</sup>

multipliziert mit der Anwesenheit in Monaten

multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Wohnsituation sich stark verschlechtert hat

abzüglich Deadweight (14%)

**-€ 346**

**Veränderung der Ausdrucksfähigkeit**

Hälfte der Kurskosten für ein Aufbau-Seminar in Deutsch

multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Ausdrucksfähigkeit sich ein wenig verschlechtert hat

abzüglich 10% Bewusstwerdung

addiert mit den gesamten Kurskosten für ein Aufbau-Seminar in Deutsch

multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Ausdrucksfähigkeit sich stark verbessert hat

abzüglich 10% Bewusstwerdung

abzüglich Deadweight (14%)

**-€ 19**

**Veränderung der Mobilitätsanforderung**

Preisdifferenz zwischen der Fortbewegung mit dem Auto und dem Zug berechnet für die durchschnittliche Wegstrecke zur Arbeit

multipliziert mit den durchschnittlich beschäftigten Tagen

multipliziert mit der Anzahl an Personen deren Mobilität sich verschlechtert hat

Für Pensionsantrittskräfte zusätzlich:

30% Fahrtkosten für die durchschnittliche Wegstrecke zur Arbeit mit dem Auto addiert mit

70% Fahrtkosten für die durchschnittliche Wegstrecke zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln

multipliziert mit den durchschnittlich beschäftigten Tagen

abzüglich Deadweight (14%)

**-€ 33.451**

**Teamfähigkeit**

Kurskosten für ein Teambuildingseminar inkl. Umgang mit Konflikten

multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Teamfähigkeit sich ein wenig verbessert hat

abzüglich 10% Bewusstwerdung

<p>addiert mit den Kurskosten für Teambuilding, Konfliktmanagement und Gruppendynamik multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Teamfähigkeit sich stark verschlechtert hat</p> <p>abzüglich 10% Bewusstwerdung</p> <p>abzüglich Deadweight (14%)</p>	<b>€ 2.439</b>
<p><b>Selbstwertgefühl und Selbstreflexion</b></p> <p>Kurskosten für eine Potenzialerkennung mit Coaching</p> <p>multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Selbstwertgefühl sich ein wenig verbessert hat</p> <p>abzüglich 10% Bewusstwerdung</p> <p>addiert mit Kurskosten für eine Standortbestimmung und Zielfindung sowie Positionierung und Selbstvermarktung</p> <p>multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Selbstwertgefühl sich stark verbessert hat</p> <p>abzüglich 10% Bewusstwerdung</p> <p>abzüglich Deadweight (10%)</p>	<b>€ 4.086</b>
<p><b>Mehr Kompetenzen</b></p> <p>Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft und einer/einem BedienerIn von Anlagen und Maschinen bzw. Montageberufen</p> <p>multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Kompetenzen sich ein wenig verbessert haben</p> <p>abzüglich 10% Bewusstwerdung</p> <p>addiert mit der Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft und einer Handwerkskraft</p> <p>multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Kompetenzen sich stark verbessert haben</p> <p>abzüglich 10% Bewusstwerdung</p> <p>abzüglich Deadweight (14%)</p>	<b>€ 79.547</b>
<p><b>Selbst- und Zeitmanagement</b></p> <p>Kosten der Früherkennung von Burnout</p> <p>multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Zeitmanagement sich ein wenig verbessert hat</p> <p>abzüglich 10% Bewusstwerdung</p> <p>Kosten der zeitverzögerten Diagnose von Burnout</p> <p>multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Zeitmanagement sich stark verschlechtert hat</p> <p>abzüglich 10% Bewusstwerdung</p> <p>abzüglich Deadweight (5%)</p>	<b>-€ 9.350</b>
<p><b>Eigeninitiative/Verantwortungsbewusstsein/Selbstständigkeit</b></p> <p>8,3% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Selbstständigkeit sich ein wenig verbessert hat</p> <p>abzüglich 10% Bewusstwerdung</p> <p>16,5% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen</p> <p>multipliziert mit der Anzahl jener Beschäftigten, deren Selbstständigkeit sich stark verbessert hat</p> <p>abzüglich 10% Bewusstwerdung</p> <p>abzüglich Deadweight (10%)</p>	<b>€ 21.525</b>
<p><b>Umgangsformen/situationsangepasstes Verhalten</b></p> <p>Kurskosten für ein Knigge-Seminar</p> <p>multipliziert mit der Anzahl an Beschäftigten, deren Umgangsformen sich ein wenig verbessert haben</p>	

abzüglich 10% Bewusstwerdung	
Kurskosten für ein Business-Knigge-Seminar	
multipliziert mit der Anzahl an Beschäftigten, deren Umgangsformen sich stark verschlechtert haben	
abzüglich 10% Bewusstwerdung	
abzüglich Deadweight (5%)	<b>€ 507</b>
<b>Freiwilliger sozialer Aufwand</b>	
Kosten für den freiwilligen sozialen Aufwand	
abzüglich Deadweight (14%)	<b>€ 6.347</b>
<b>Gesamtwirkungen der Pensionsantrittskräfte</b>	<b>€ 787.265</b>

Der Profit für zusätzlich verfügbares **Einkommen** der Pensionsantrittskräfte wird ausgehend von den jährlichen Nettogehältern der Pensionsantrittskräfte abzüglich des Arbeitslosengeldes/Notstandshilfe und Mindestsicherung, die sie ohne die Beschäftigung erhalten würden, berechnet. Es wurde angenommen, dass sich Arbeitslosengeld/Notstandshilfe und Mindestsicherung im Monat auf 813,99 Euro belaufen (Stand 2014). Das Nettoeinkommen wurde auf Basis der erhobenen Daten in den Betrieben ermittelt, wobei die Anwesenheit der Pensionsantrittskräfte berücksichtigt wurde. Als Deadweight dienten 14%, basierend auf der Einschätzung ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung hätte.

Für die Kategorie **Stabilität im Leben** wurden als Proxy die jährlichen Kosten für den Indikator „feel in control of life“ (Fujiwara et al 2014) herangezogen. Der Nutzen wurde für alle Pensionsantrittskräfte angenommen und unter Berücksichtigung der Anwesenheit berechnet. Hierzu wurden die Kosten für einen Tag berechnet und mit der Anzahl an beschäftigten Tagen multipliziert. Als Deadweight dienten ebenso 14%, basierend auf der Einschätzung ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung hätte.

Für die Kategorie **erhöhtes Sicherheitsgefühl** wurden als Proxy die jährlichen Kosten für den Indikator „secure job“ (Fujiwara et al 2014) herangezogen. Der Nutzen wurde für alle Pensionsantrittskräfte aufgenommen und für alle unter Berücksichtigung der Anwesenheit berechnet. Hierzu wurden die Kosten für einen Tag berechnet, um sie mit der Anzahl an beschäftigten Tagen multiplizieren zu können. Bei dieser Wirkung wurde kein Deadweight angesetzt, da es für die betroffenen Personen in keinem anderen Unternehmen die Sicherheit gibt bis zur Pension einen fixen Arbeitsplatz zu haben.

Für die Berechnung **Integration am Arbeitsplatz** wurden ebenso alle Pensionsantrittskräfte herangezogen. Als Proxy für die Monetarisierung wurde die täglich aufgewendete Zeit für soziale Kontakte herangezogen. Laut Auswertungen der Zeitverwendungserhebung 2008/09 (Statistik Austria 2009) sind das bei berufstätigen Personen 1,7 Std pro Tag. Des Weiteren wurde der durchschnittliche Nettostundenlohn eines/einer Österreicher/Österreicherin in der Höhe von 10,83 Euro verwendet (Statistik Austria 2015a). Als Deadweight dienten ebenso 14%, basierend auf der Einschätzung ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung hätte.

Für die Kategorie **persönliche Betreuung im Betrieb** wurde für alle Pensionsantrittskräfte zum einen die tatsächliche Betreuung als auch die gefühlte Betreuung im Betrieb berechnet. Für die tatsächliche Betreuung wurde für angenommen, dass für die 33% des durchschnittlichen Stundenausmaßes ein Sozialarbeiter oder eine Sozialarbeiterin zur Verfügung steht. Der durchschnittliche Stundenlohn eines Sozialarbeiters beträgt lt. Statistik Austria 12,87 Euro (Statistik Austria 2015b). Für die gefühlte Betreuung wurden als Proxy die Kosten einer Privatarztversicherung in der Höhe von 48 Euro/Monat herangezogen (Gruber 2013). Dieser Nutzen wurde für alle Pensionsantrittskräfte unter Berücksichtigung der Anwesenheit berechnet. Als Deadweight dienten 5%, weil angenommen werden kann, dass

persönliche Betreuung in diesem Ausmaß in nur sehr wenigen alternativen Unternehmen gegeben ist.

Für die **Wissenserweiterung** wurden die durchschnittlichen direkten jährlichen Weiterbildungskosten (pro teilnehmender Person) in der Höhe von 1052,87 Euro herangezogen (Statistik Austria 2015c). Der Nutzen wurde allen Pensionsantrittskräften unter Berücksichtigung der Anwesenheit zugerechnet. Laut Einschätzung hätten 14% der Zielgruppe ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung erhalten. Da in Österreich 72% aller Unternehmen Weiterbildungen anbieten (ebd.), wurde ein Deadweight von 10% berücksichtigt.

Für das **veränderte Bewusstsein zum Gesundheitszustand** wurden für jene Beschäftigte, deren Gesundheitszustand sich laut den Sekundärdaten ein wenig verschlechtert hat, die Kosten für eine Mitgliedschaft für ein Kieser-Training in der Höhe von 590 Euro und einer kurzen Verhaltenstherapie in der Höhe von 2.750,00 Euro herangezogen. Für die Monetarisierung der Verhaltenstherapie wurden die Kosten einer kurzen Verhaltenstherapie (25 Einheiten), bei 110 Euro pro Einheit, herangezogen (Osyonline, 2012, Ellviva 2012). Für jene Beschäftigte, deren Gesundheitszustand sich laut den Sekundärdaten stark verschlechtert hat, wurden die Folgekosten in der Höhe von 2.303 Euro und einer langen Verhaltenstherapie in der Höhe von 4.950,00 Euro multipliziert. Für die Monetarisierung der Verhaltenstherapie wurden die Kosten einer langen Verhaltenstherapie (50 Einheiten), bei 110 Euro pro Einheit, herangezogen (Osyonline, 2012, Ellviva 2012). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 14%, basierend auf der Einschätzung ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung hätte.

Für die Kategorie **Veränderung der Wohnsituation** für jene Beschäftigte, deren Wohnsituation sich ein wenig verschlechtert hat, wurde die Differenz zwischen Mietpreiskategorie B und C in der Höhe von 0,82 Euro pro Quadratmeter berechnet (Mieterschutzverbund Österreich o.J.). Für jene Beschäftigte, deren Wohnsituation sich stark verschlechtert hat, wurde die Differenz zwischen Mietpreiskategorie A und C in der Höhe von 1,63 Euro pro Quadratmeter berechnet (ebd.). In beiden Fällen wurde eine Wohnung in der Größe von 50m<sup>2</sup> angenommen und mit der durchschnittlich verbrachten Dauer in Monaten multipliziert. Als Deadweight dienten 14%, basierend auf der Einschätzung ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung hätte.

Für die Kategorie **Veränderung der Ausdrucksfähigkeit** wurden für jene Beschäftigte, deren Ausdrucksfähigkeit sich ein wenig verschlechtert hat, 50% von den Kurskosten eines Deutschkurses in der Höhe von 165 Euro herangezogen (BFI Niederösterreich o.J.). Für jene Beschäftigte, deren Ausdrucksfähigkeit sich stark verbessert hat, wurden Kurskosten eines Deutschkurses in der Höhe von 330,00 Euro herangezogen (ebd.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 14%, basierend auf der Einschätzung ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung hätte.

Für die **Veränderung der Mobilitätsanforderung** wurde die Preisdifferenz zwischen der Fortbewegung mit dem Auto und dem Zug für die durchschnittliche Wegstrecke zur Arbeit berechnet und mit dem Anteil an Personen, deren Mobilität sich verschlechtert hat und mit den durchschnittlich beschäftigten Tagen multipliziert. Als durchschnittliche Wegstrecke wurden 12,4 km herangezogen. In Österreich sind zwei Drittel aller Arbeitswege kürzer als 15 Kilometer (VCÖ 2015). Die Zugkosten belaufen sich für diese Strecke für beide Richtungen auf 5,20 Euro (ÖBB Ticketshop) und die Fahrtkosten mit dem Auto auf 10,42 Euro (ÖAMTC 2015). Zusätzlich wurden für alle Pensionsantrittskräfte die Fahrtkosten berechnet. Es wurde die Annahme getroffen, dass 30% mit dem Auto und 70% mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren. Als durchschnittliche Strecke wurden wieder 12,4 km herangezogen. Als

Deadweight dienten 14%, basierend auf der Einschätzung ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung hätte.

Für die Kategorie **Teamfähigkeit** wurden für jene Beschäftigte, deren Teamfähigkeit sich ein wenig verbessert hat, die Kurskosten von zwei Workshops zum Thema Teambuilding in der Höhe von 1.015 Euro herangezogen (BFI Kärnten, AMS Weiterbildungsdatenbank). Für jene Beschäftigte, deren Teamfähigkeit sich stark verschlechtert hat, wurden Kurskosten von drei Workshops zum Thema Teambuilding in der Höhe von 1.535 Euro herangezogen (ebd.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 14%, basierend auf der Einschätzung ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung hätte.

Für die Kategorie **Selbstwertgefühl und Selbstreflexion** wurden für jene Beschäftigte, deren Selbstwertgefühl und Selbstreflexion sich ein wenig verbessert haben, Kurskosten für eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen (WIFI 2015). Für jene Beschäftigte, deren Selbstwertgefühl und Selbstreflexion sich stark verbessert hat, wurden Kurskosten für eine Standortbestimmung und Zielfindung sowie Positionierung und Selbstvermarktung in der Höhe von 800 Euro herangezogen (ISG Personalmanagement o.J). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 10%. Das Selbstwertgefühl wäre auch bei jenen 14% gestiegen, die eine andere Beschäftigung gefunden hätten. Die Selbstreflexion hängt jedoch stark mit sozialarbeiterischer Unterstützung und Feedback zusammen. Dieser Umstand wäre in diesem Ausmaß in einem anderen Job nicht gegeben.

Für die Kategorie **mehr Kompetenzen** wurde für jene Beschäftigte, deren Kompetenzen sich ein wenig verbessert haben, die jährliche Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft mit einem Durchschnittsgehalt von 14.546 Euro und einer/einem BedienerIn von Anlagen und Maschinen bzw. Montageberufen mit einem Durchschnittsgehalt von 29.771,00 € herangezogen (Statistik Austria 2015d). Für jene Beschäftigte, deren Kompetenzen sich stark verbessert haben, wurde die jährliche Lohndifferenz zwischen einer Hilfskraft und einer Handwerkskraft mit einem Durchschnittsgehalt von 31.116,00 Euro herangezogen (ebd.). Dahinter steht die Annahme, dass sich mehr Kompetenzen in besseren Berufschancen und somit einem höheren Gehalt widerspiegeln. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 14%, basierend auf der Einschätzung ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung hätte.

Für die Kategorie **Selbst- und Zeitmanagement** wurden für jene Beschäftigte, deren Selbst- und Zeitmanagement sich ein wenig verbessert haben, die Kosten einer Früherkennung von Burnout in der Höhe von 1.926,08 Euro herangezogen (Schneider 2013). Für jene Beschäftigte, deren Selbst- und Zeitmanagement sich stark verschlechtert haben, wurden die Kosten einer zeitverzögerten Diagnose von Burnout in der Höhe von 15.053,23 Euro herangezogen (ebd.). Die Burnout Folgekosten wurden als Proxy-Indikator herangezogen, da kontinuierlicher Stress zu Überforderung führen und sich dies in einem erhöhten Burnout-Risiko bemerkbar machen kann. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 5%, weil angenommen werden kann, dass nur sehr wenige Betriebe am ersten Arbeitsmarkt einen derart geschützten Rahmen in Bezug auf Arbeitsdruck und Verständnis bieten.

Für die Kategorie **Eigeninitiative/Verantwortungsbewusstsein/Selbstständigkeit** wurden für jene Beschäftigte, deren Fähigkeiten sich in diesen Bereichen ein wenig verbessert haben, 8,3% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen in der Höhe von 2.972,29 Euro herangezogen. Für jene Beschäftigte, deren Fähigkeiten sich in

diesen Bereichen stark verbessert haben, wurden 16,5% des durchschnittlichen jährlichen Personalaufwands für ArbeitsanleiterInnen in der Höhe von 5.908,77 Euro herangezogen. Die Wirkung wurde auf diese Weise monetarisiert, da angenommen werden kann, dass durch selbstständiges, verantwortungsvolles Arbeiten, weniger Hilfe und Anleitung von ArbeitsanleiterInnen benötigt wird. Die festgesetzten %-Sätze entsprechen dabei dem Betreuungsverhältnis der Zielgruppe zum/zur Arbeitsanleiter/ArbeitsleiterIn. In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 10%. Zwar werden auch in anderen Beschäftigungen die Eigeninitiative und Selbstständigkeit gefordert (14%), ein ressourcenschonender Umgang, bezogen auf Arbeitsmaterialien, wird jedoch nicht in einem so hohen Ausmaß vermittelt.

Für die Kategorie **Umgangsformen/situationsangepasstes Verhalten** wurden für jene Beschäftigte, deren Umgangsformen sich ein wenig verbessert haben, mit den Kurskosten für ein Knigge-Seminar in der Höhe von 165,00 Euro bewertet (Österreichische Knigge Gesellschaft o.J.). Für jene Beschäftigte, deren Umgangsformen sich stark verschlechtert haben, mit den Kurskosten für ein Business-Knigge-Seminar in der Höhe von 225,00 Euro bewertet (Widmann o.J.). In beiden Fällen wurde für 10% der Personen ein Bewusstwerdungseffekt berechnet. Für diese Personen wurde eine Potenzialerkennung mit Coaching in der Höhe von 445,00 Euro herangezogen. Als Deadweight dienten 5%, basierend auf der Einschätzung, dass nur sehr wenige Unternehmen in diesem Ausmaß am Erscheinungsbild und den Umgangsformen der MitarbeiterInnen arbeiten.

Die Beiträge zum **freiwilligen sozialen Aufwand** wurden direkt über die Vollerhebung in den Betrieben erhoben, aggregiert und anteilmäßig auf die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen aufgeteilt. Als Deadweight dienten 14%, basierend auf der Einschätzung ob die Person ohne SIU eine ähnliche Beschäftigung hätte.

## 5.14 WARENBEREITSTELLER

Unter den **Warenbereitstellern**, im weiteren Sinne, wurden all jene subsummiert, von denen die Sozialmärkte Lebensmittel zum weiteren Verkauf bezogen haben.

### 5.14.1 Wirkungskette Warenbereitsteller

Die für diesen Stakeholder relevante Unternehmensaktivität ist die Zurverfügungstellung von Lebensmitteln. Die Anzahl und der Umfang an abgenommenen Lebensmitteln ist der entsprechende Output. Für diesen Stakeholder liegt der Outcome in der Einsparung von Entsorgungskosten. Als Deadweight muss hier jener Anteil an Lebensmittel abgezogen werden, der durch andere Organisationen wie z.B. der Tafel abgenommen werden würde. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.14.2 genauer beschrieben, wo auch der Berechnungsweg erläutert ist.

**Tabelle 5-27: Wirkungskette der Warenbereitsteller**

Input	Unternehmensaktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
Lebensmittel	Bezug von Lebensmitteln	Anzahl und Umfang der bereitgestellten Lebensmitteln	Einsparung von Entsorgungskosten	Anteil der Lebensmittel, die durch andere Organisationen wie die Tafel abgenommen würden



### 5.14.2 Berechnung stakeholder-spezifische, monetarisierte Wirkungen

Die Warenbereitsteller erzielen durch die Sozialmärkte **monetarisierte Wirkungen von 736.273 Euro**. Wie sich die monetarisierten Wirkungen zusammensetzen wird in nachfolgender Tabelle 5-28 dargestellt.

**Tabelle 5-28: monetarisierte Wirkungen der Warenbereitsteller**

<b>Warenbereitsteller</b>	
<b>Einsparung von Entsorgungskosten</b>	
Durchschnittliche Kosten für eine Restmülltonne multipliziert mit der Anzahl an Restmülltonnen die benötigt werden würden, um die abgenommenen Lebensmittel zu entsorgen abzüglich Deadweight (40%)	
	<b>€ 736.273</b>
<b>Gesamtwirkung der Warenbereitsteller</b>	<b>€ 736.273</b>

Der Nutzen für die Warenbereitsteller liegt primär in der **Einsparung von Entsorgungskosten** durch die Sozialmärkte. Um diesen Profit berechnen zu können, wurde bei den Sozialmärkten nachgefragt, wie viele Tonnen an Lebensmitteln im Jahr 2014 durch Warenbereitsteller zur Verfügung gestellt wurden. Für die Monetarisierung wurden die jährlichen Kosten für die Abholung einer Restmülltonne (1100L) in einem 2-wöchigen Rhythmus in der Höhe von 866,63 Euro herangezogen. In weiterer Folge wurde berechnet wie viele Restmülltonnen für die von den sozialintegrativen Unternehmen abgenommenen Lebensmittel benötigt würden und mit den Kosten die pro Restmülltonne anfallen, multipliziert. Zusätzlich wurde mit 40% die Wahrscheinlichkeit eingeschätzt, dass andere Unternehmen die Lebensmittel abholen würden. Dieser Wert wurde als Deadweight berücksichtigt.

## 5.15 ANDERE SOZIALE EINRICHTUNGEN

Unter dem Stakeholder **andere soziale Einrichtungen** werden neben der Schuldnerberatung auch psychosoziale Dienste und andere Beratungsstellen verstanden.

Durch die Existenz der sozialintegrativen Unternehmen profitieren andere soziale Einrichtungen in erster Linie von einem geringeren zeitlichen Aufwand. Zum einen durch die entstandenen Synergieeffekte durch die Zusammenarbeit. Beispielsweise sind durch die sozialintegrativen Unternehmen Personen, die zur einer Schuldnerberatung gehen besser vorbereitet und organisierter, was zu einer Zeitersparnis hinsichtlich der Vor- und Nachbereitung bei den SchuldnerberaterInnen beiträgt. Gäbe es die sozialintegrativen Unternehmen nicht, müsste deutlich mehr Zeit für die Beratungsgespräche aufgewendet werden. Zum anderen kommt durch die sozialintegrativen Unternehmen ein Informationsaustausch zustande, der wiederum zu einer zeitlichen Ersparnis für die MitarbeiterInnen in anderen sozialen Einrichtungen führt. So profitiert beispielsweise die Arbeitsassistentin sehr stark vom Informationsaustausch, wie dies beispielsweise ein Mitarbeiter der Arbeitsassistentin schildert: „Wir bekommen Informationen über Betriebe und Unternehmen, über Projekte über Förderungen und über Möglichkeiten für unsere KlientInnen“ (Interview 17). Gäbe es keine sozialintegrativen Unternehmen würde eine Ressource fehlen. Es gäbe weniger Vernetzungspartner und im Zuge dessen weniger Informationen.

### 5.15.1 Wirkungskette andere soziale Einrichtungen

Der Input den die anderen sozialen Einrichtungen leisten ist neben der Zeit das Wissen, wobei die sozialintegrativen Unternehmen wiederum Leistungen erbringen. Die Aktivitäten zielen in



erster Linie auf die Vermittlungstätigkeiten und Zusammenarbeit in Zusammenhang mit langzeitarbeitslosen sowie schwer vermittelbaren Personen ab. Der entsprechende Output ist die Anzahl der Vernetzungen und Vermittlungen. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.15.2 genauer beschrieben wo zusätzlich der Berechnungsweg dargelegt ist.

**Tabelle 5-29: Wirkungskette der anderen sozialen Einrichtungen**

Input	Unternehmensaktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Zeit Wissen</b>	Vermittlungstätigkeiten/ Zusammenarbeit	Anzahl der Vernetzungen/ Vermittlungen	Synergieeffekte  Informationsaustausch	Anteil an sozialen Einrichtungen, die auch ohne SIU eine entsprechende Wirkung erzielt hätten

### 5.15.2 Berechnung stakeholder-spezifische, monetarisierte Wirkungen

Insgesamt ergeben sich für den Stakeholder andere soziale Einrichtungen **monetarisierte Wirkungen in der Höhe von 626.073 Euro**. Wie sich die monetarisierten Wirkungen zusammensetzen wird in nachfolgender Tabelle 5-30 dargestellt.

**Tabelle 5-30: monetarisierte Wirkungen der anderen sozialen Einrichtungen**

Andere soziale Einrichtungen	
<b>Synergieeffekte</b>	
Durchschnittlicher Stundenlohn eines/einer Sozialarbeiters/Sozialarbeiterin	
Berechnet für 15 Minuten	
multipliziert mit der Anzahl der Personen der Zielgruppe	
multipliziert mit 10 Kontakten pro Person	
abzüglich Deadweight (0%)	
	<b>€ 76.090</b>
<b>Informationsaustausch</b>	
Differenz zwischen 19% eines durchschnittlichen Bruttojahreseinkommens eines/einer unselbstständig erwerbstätigen Angestellten und 15% eines durchschnittlichen Bruttojahreseinkommens eines/einer unselbstständig erwerbstätigen Angestellten	
multipliziert mit der Anzahl an anderen sozialen Einrichtungen	
abzüglich Deadweight (10%)	
	<b>€ 549.982</b>
<b>Gesamtprofit der anderen sozialen Einrichtungen</b>	
	<b>€ 626.073</b>

Die Kategorie **Synergieeffekte** wurde als Proxy mithilfe des durchschnittlichen Stundenlohns eines/einer Sozialarbeiters/Sozialarbeiterin monetarisiert (Statistik Austria 2015). Es wurde die Annahme getroffen, dass sich durch den direkten Kontakt zu den sozialintegrativen Unternehmen in etwa 15 Minuten Zeitersparnis ergeben. Durch Einschätzung der Steuergruppe wurden in etwa 10 Kontakte zu anderen sozialen Einrichtungen pro Person angenommen.

Ein weiterer Outcome ist die **Zeitersparnis durch Informationsaustausch**. Eine vom McKinsey Global Institute durchgeführte Untersuchung ergab, dass Angestellte 19% ihrer Arbeitszeit mit dem Suchen und Aufspüren von Informationen aufwenden (Unify 2015). Es

wurde die Annahme getroffen, dass durch den direkten Kontakt zu den sozialintegrativen Unternehmen 4% der Informationssuche eingespart werden. Ausgehend von der Untersuchung wurde die Differenz zwischen 19% des durchschnittlichen Bruttojahreseinkommens eines/einer unselbstständig erwerbstätigen Angestellten und 15% eines durchschnittlichen Bruttojahreseinkommens eines/einer unselbstständig erwerbstätigen Angestellten als Proxy herangezogen. Das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen eines/einer unselbstständig erwerbstätigen Angestellten beträgt 29.323 Euro (Statistik Austria 2015b). Auf Basis einer Annahme wurde ein Deadweight in der Höhe von 10% abgezogen.

## 5.16 GEMEINDEN

Die **Gemeinden** profitieren in erster Linie von den zusätzlichen Kommunalsteuern, einer lohnabhängigen Gemeindeabgabe in Höhe von 3% des Bruttolohns. Einige sozialintegrative Unternehmen sind von der Kommunalsteuer befreit. Aus diesem Grund wurden nur jene Unternehmen berücksichtigt, welche angegeben haben nicht von der Kommunalsteuer befreit zu sein.

### 5.16.1 Wirkungskette Gemeinden

Die Gemeinden leisten durch Förderungen einen Input in die sozialintegrativen Unternehmen. Der entsprechende Output ist die Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen, die ihren Arbeitsplatz ohne den sozialintegrativen Unternehmen verlieren würden bzw. nicht hätten. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.16.2 genauer beschrieben, wo auch der Berechnungsweg dargelegt wird.

**Tabelle 5-31: Wirkungskette der Gemeinden**

Input	Unternehmens-aktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Förderungen</b>	Bereitstellung von Arbeitsplätzen	Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen	Zusätzliche Steuereinnahmen (Kommunalsteuer)	Möglichkeit eines Alternativjobs
	Betreuung von Langzeitarbeitslosen und schwer vermittelbaren Personen	Anzahl vermittelter TeilnehmerInnen	Kommunalsteuer durch vermittelte TeilnehmerInnen  besseres Preis-Leistungsverhältnis bei übernommenen Arbeiten für die Gemeinden	

### 5.16.2 Berechnung stakeholder-spezifische, monetarisierte Wirkungen

Den Gemeinden entstehen **monetarisierte Wirkungen von 316.609 Euro**. Wie sich die monetarisierten Wirkungen zusammensetzen wird in nachfolgender Tabelle 5-32 dargestellt.

**Tabelle 5-32: monetarisierte Wirkungen der Gemeinden**

<b>Gemeinden</b>	
<b>Zusätzliche Steuereinnahmen (Kommunalsteuer)</b>	
Daten aus der Vollerhebung abzüglich des Deadweights (92% bzw. 33% Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs)	<b>€ 184.507</b>
<b>Kommunalsteuer durch vermittelte TeilnehmerInnen</b>	
Höhe der Kommunalsteuer (3% des Bruttoeinkommens) multipliziert mit der Anzahl der in den 1. Arbeitsmarkt vermittelten Personen abzüglich des Deadweights (92% bzw. 33% Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs)	<b>€ 132.102</b>
besseres Preis- Leistungsverhältnis bei übernommenen Arbeiten für die Gemeinden	<b>Bei AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen berücksichtigt</b>
<b>Gesamtwirkungen der Gemeinden</b>	<b>€ 316.609</b>

Die Gemeinden profitieren im Wesentlichen von Einnahmen aus der Kommunalsteuer durch MitarbeiterInnen in den sozialintegrativen Unternehmen und durch in den ersten Arbeitsmarkt vermittelte TeilnehmerInnen.

## 5.17 LIEFERANTINNEN

Unter den **LieferantInnen**, im weiteren Sinne, wurden all jene subsummiert, von denen die sozialintegrativen Unternehmen Materialien und sonstige Leistungen bezogen haben. Auch ein Großteil der sonstigen betrieblichen Aufwendungen, wie z.B. Betriebskosten, wurde den LieferantInnen zugerechnet. Hierzu zählen vor allem LieferantInnen, die Materialien zur Weiterverarbeitung, Dienstbekleidung, Reinigungsmaterialien und Lebensmitteleinsätze anbieten.

### 5.17.1 Wirkungskette LieferantInnen

Die Anzahl und der Umfang an abgenommenen Produkten beziehungsweise Dienstleistungen ist der entsprechende Output. Für diesen Stakeholder liegt der Outcome im Erhalt zusätzlicher Aufträge und somit in Folge in zusätzlichen Einnahmen. Als Deadweight müssen hier Aufträge, die durch andere Organisationen zustande kämen oder kompensiert werden könnten, abgezogen werden. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.17.2 genauer beschrieben.

**Tabelle 5-33: Wirkungskette der LieferantInnen**

Input	Unternehmens-aktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Produkte/ Dienstleistungen</b>	Bezug von Produkten und Dienstleistungen um den Betrieb der SIUs zu ermöglichen	Anzahl und Umfang an abgenommenen Produkten/ Dienstleistungen	Zusätzliche Aufträge	Aufträge, die durch andere Organisationen/ Firmen kompensiert werden könnten

### 5.17.2 Berechnung stakeholder-spezifische, monetarisierte Wirkungen

Die LieferantInnen erzielen durch die sozialintegrativen Unternehmen **monetarisierte Wirkungen von 262.325 Euro**. Wie sich die monetarisierten Wirkungen zusammensetzen wird in nachfolgender Tabelle 5-34 dargestellt.

**Tabelle 5-34: monetarisierte Wirkungen der LieferantInnen**

LieferantInnen	
<b>Zusätzliche Aufträge</b>	
Höhe der Kosten für Materialien und bezogene Leistungen abzüglich Deadweight (Anteil an Aufträgen, die auch ohne SIU zustande gekommen wären)	<b>€ 262.325</b>
<b>Gesamtwirkungen der LieferantInnen</b>	<b>€ 262.325</b>

Der Nutzen für die LieferantInnen liegt primär im **Erhalt zusätzlicher Aufträge** durch die sozialintegrativen Unternehmen. Um diesen Profit berechnen zu können, wurden die Daten aus den Bilanzen der sozialintegrativen Unternehmen herangezogen, aggregiert und hochgerechnet. Es wurde für alle Leistungen pauschal ein Deadweight in der Höhe von 95% abgezogen, da es sich zu einem großen Teil bei den LieferantInnen um Betriebe mit sehr hohen Umsätzen handelt und davon auszugehen ist, dass sich ein Ausfall der SIUs relativ leicht substituieren lässt.

## 5.18 EIGENTÜMERINNEN

Unter den EigentümerInnen werden die EigentümerInnen der sozialintegrativen Unternehmen verstanden.

### 5.18.1 Wirkungskette EigentümerInnen

Die EigentümerInnen der sozialintegrativen Unternehmen haben im Jahr 2014 einen finanziellen Überschuss erwirtschaftet.

**Tabelle 5-35: Wirkungskette der EigentümerInnen**

Input	Unternehmensaktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Überschuss /Verlust</b> <b>Zuführung/Auflösung von Rücklagen</b>	Beratung und Beschäftigung langzeitarbeitsloser und arbeitsmarktferner Menschen	Überschuss/ Verlust  Umlagen für zentrale Leistungen	Ausbau der SIUs bzw. anderer Leistungsbereiche möglich/ Einschränkung der SIUs bzw. anderer Leistungsbereiche notwendig	Umlagen für zentrale Leistungen die auch ohne SIUs entstanden wären

### 5.18.2 Berechnung stakeholderspezifische, monetarisierte Wirkungen

Die EigentümerInnen der sozialintegrativen Unternehmen haben 2014 einen Überschuss in der Höhe von **62.203 Euro** erzielt.

**Tabelle 5-36: monetarisierte Wirkungen der EigentümerInnen**

EigentümerInnen	
<b>Überschuss</b>	
Überschuss = Erträge - Aufwendungen	<b>€ 62.203</b>
<b>Gesamtwirkungen der EigentümerInnen</b>	<b>€ 62.203</b>

## 5.19 SMS

Beim **Sozialministeriumservice** (früher: Bundessozialamt) und seinen Landesstellen handelt es sich um Bundesbehörden, die für die Vollziehung der Agenden für Menschen mit Behinderungen in Bundeskompetenz zuständig sind. Das Sozialministeriumservice wird in der vorliegenden Analyse hauptsächlich nur der Vollständigkeit halber angeführt, da es Profite im Sinne der SROI-Analyse im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderung gibt.

### 5.19.1 Wirkungskette SMS

Das Sozialministeriumservice unterstützt die sozialintegrativen Unternehmen durch Förderungen in der Höhe von € 2.696.385. Die für diese Stakeholder relevante Aktivität ist die Bereitstellung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Menschen mit Behinderung. Der

entsprechende Output ist somit die Anzahl an beschäftigten Menschen mit Behinderung. Die erzielten Wirkungen sind nachfolgender Wirkungskette zu entnehmen und werden in Kapitel 5.19.2 genauer beschrieben.

**Tabelle 5-37: Wirkungskette des SMS**

Input	Unternehmensaktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Förderungen</b>	Bereitstellung von Arbeitsplätzen/ Ausbildungsplätzen für MmB	Anzahl an beschäftigten MmB	Erfüllung des Versorgungsauftrages: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	Möglichkeit eines Alternativjobs

### 5.19.2 Berechnung stakeholder-spezifische, monetarisierte Wirkungen

Durch die sozialintegrativen Unternehmen profitieren Menschen mit Behinderung von unterschiedlichen Nutzendimensionen. Neben einem Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz profitieren sie insbesondere von dem Erwerb **arbeitsmarktspezifischer Fertigkeiten und Fähigkeiten**. Da in allen Mitarbeitergruppen Menschen mit Behinderung beschäftigt sind und eine Doppelzählung im Rahmen der Analyse vermieden werden muss, wurden die Wirkungen jeweils bei den unterschiedlichen Mitarbeitergruppen berücksichtigt.

**Tabelle 5-38: monetarisierte Wirkungen des SMS**

SMS	
<b>Erfüllung des Versorgungsauftrages:</b> Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	<b>Bei allen Mitarbeitergruppen berücksichtigt</b>
<b>Gesamtprofit des SMS</b>	<b>Bei allen Mitarbeitergruppen berücksichtigt</b>

## 6 SROI-WERT – GESAMTBERECHNUNG UND SZENARIENBERECHNUNG

Als letzter Schritt wird die Berechnung des konkreten SROI-Wertes für den festgelegten Zeitraum (2014) vorgenommen. Hierzu werden die (finanziellen) Investitionen, seitens der Financiers, aggregiert den monetär bewerteten sozialen Wirkungen sowie monetär vorliegenden Wirkungen gegenübergestellt.

Durch die Gegenüberstellung der gesamten Investitionen aus dem Jahr 2014 zu der Summe der monetarisierten Wirkungen, ergibt sich ein **SROI-Wert von 2,10. Dies bedeutet, dass jeder investierte Euro Wirkungen im monetarisierten Gegenwert von 2,10 Euro schafft.**

**Tabelle 6-1: Berechnung SROI-Wert**

<b>Investitionen 2014</b>	<b>€ 38.741.426</b>
<b>monetarisierte Wirkungen 2014</b>	<b>€ 81.273.757</b>
<b>SROI gesamt</b>	<b>2,10</b>

Folgende Tabelle 6-2 zeigt eine Gesamtbetrachtung der SROI-Analyse und gibt Investitionen und Profite der einzelnen Stakeholder, die zuvor genauer betrachtet wurden, nochmals wieder.

**Tabelle 6-2: Investitionen und Profite der sozialintegrativen Unternehmen Gesamtbetrachtung 2014**

Stakeholder	Investitionen in SIU	Wirkungen und Profite von SIU	Anteil am Profit
<b>Zielgruppe</b>	Zeit, Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>z.B. Erlernen beschäftigungs-relevanter Fähigkeiten für eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt</li> </ul>	€ 27.578.710 33,9%
<b>Auftrag-geber-Innen/ Abnehmer-Innen</b>	Abnahme von Produkten und DL	<ul style="list-style-type: none"> <li>z.B. besseres Preis-Leistungsverhältnis, gute Betreuung, individuelle Produkte aus der Region, soziales Engagement</li> </ul>	€ 13.348.782 16,4%
<b>Lehrlinge</b>	Zeit, Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>z.B. Erlernen beschäftigungs-relevanter Fähigkeiten, Sammeln von Berufserfahrung und Erhalt einer Lehrlingsausbildung</li> </ul>	€ 9.525.651 11,7%
<b>Sozial-versicherung</b>	N/A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zusätzliche SV-Beiträge</li> </ul>	€ 6.260.904 7,7%
<b>Schlüssel-arbeitskräfte (SAK)</b>	Zeit, Fähigkeiten, erworbenes Wissen	<ul style="list-style-type: none"> <li>z.B. Einkommen, Verbesserung der Sozialkompetenz, Wissenserweiterung, Sensibilisierung für benachteiligte Gruppen,</li> </ul>	€ 6.099.450 7,5%

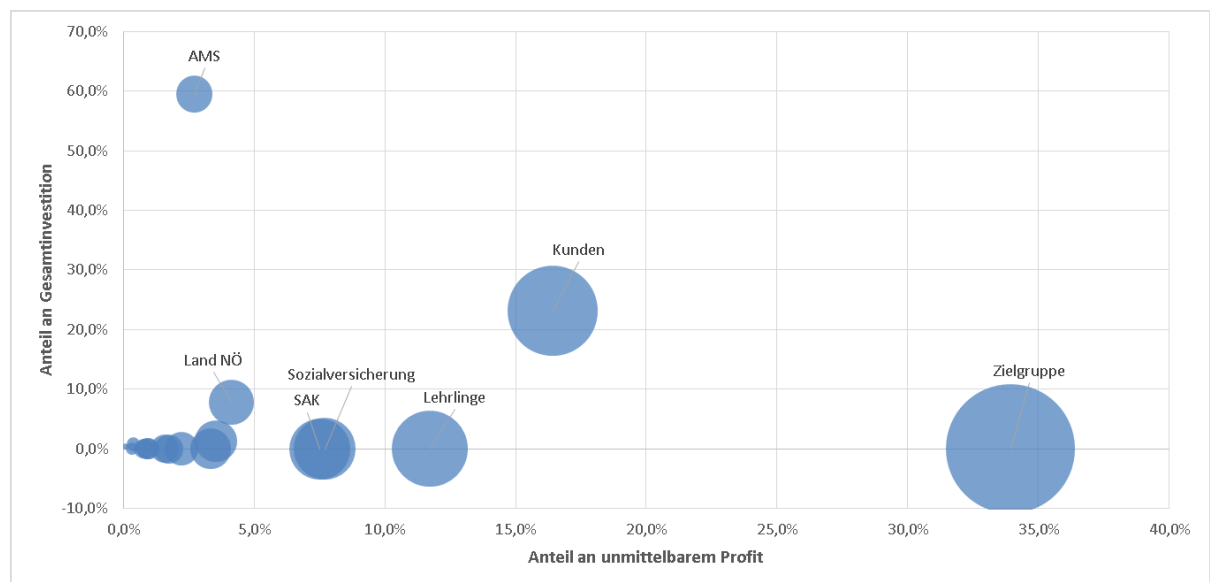
			Positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun)		
<b>Land NÖ</b>	Förderungen	€ 3.052.587	Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen	€ 3.352.649	4,1%
<b>allgemeine Bevölkerung</b>	Einnahmen aus Spenden/ Sponsoring und sonstige Einnahmen	€ 491.229	Verdrängungseffekte am ersten Arbeitsmarkt (Negativwirkung), sonstige betriebliche Aufwendungen wurden hier berücksichtigt	€ 2.879.379	3,5%
<b>Bund</b>	Förderungen	€ 29.383	Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen	€ 2.707.424	3,3%
<b>AMS NÖ</b>	Förderungen	€ 23.048.546	z.B. Einsparung von Arbeitslosengeld/ Notstandshilfe, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung	€ 2.206.800	2,7%
<b>Sonstige Personen (z.B. KlientInnen von Neustart)</b>	Zeit, Fähigkeiten, erworbenes Wissen	-	z.B. Berufserfahrung, Schnupper-Arbeitstrainings und Abarbeitung von Sozialstunden.	€ 1.812.394	2,2%
<b>künftige ArbeitgeberInnen</b>	Vertrauen	-	z.B. Arbeitserleichterung und Zeitersparnis hinsichtlich der Personalsuche, Einsparungen von Personalkosten aufgrund von Praktika	€ 1.413.393	1,7%
<b>Ehrenamtliche</b>	Zeit, Fähigkeiten, erworbenes Wissen	-	z.B. positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun) oder Gefühl gebraucht zu werden, Verbesserung der Sozialkompetenz, Integration am Arbeitsplatz	€ 1.297.473	1,6%
<b>PAPL</b>	Zeit, Fähigkeiten, erworbenes Wissen	-	z.B. zusätzliches Einkommen, Stabilität im Leben/Zukunfts-perspektive, erhöhtes Sicherheitsgefühl, Integration am Arbeitsplatz, sowie Erlernen beschäftigungs-relevanter Fähigkeiten	€ 787.265	1,0%
<b>Warenbereitsteller</b>	Bereitstellung von Lebensmitteln	-	Einsparung von Entsorgungskosten	€ 736.273	0,9%
<b>andere Einrichtungen</b>	Zeit Wissen	-	z.B. Synergieeffekte (wie Weitervermittlung und Vorclearing) und Informationsaustausch	€ 626.073	0,8%



<b>Gemeinden</b>	Förderungen	€ 284.832	Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen	€ 316.609	0,4%
<b>Lieferant-Innen</b>	Produkte/Dienstleistungen	-	zusätzliche Aufträge	€ 262.325	0,3%
<b>Eigentümer-Innen</b>	Erlöse aus der Auflösung von Rückstellungen und Rücklagen Erträge aus der Auflösung von Investitionszuschüssen	€ 167.339	z.B. Umsatzerlöse (am Markt), Erlöse aus der Auflösung von Rückstellungen und Rücklagen sowie der Veräußerung von Anlagevermögen, usw.	€ 62.203	0,1%
<b>SMS</b>	Förderungen	€ 2.696.385	Erfüllung des Versorgungsauftrages	Wirkungen bereits bei den in der Maßnahme beschäftigten Personen berücksichtigt	0,0%
<b>SROI</b>	<b>€ 38.741.426</b>		<b>€ 81.273.757</b>		<b>2,10</b>

Zusammengefasst zeigt sich, dass die sozialintegrativen Unternehmen vor allem für die Zielgruppe aber auch für die AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen, einen deutlichen Nutzen bringen. Insgesamt rentiert sich ein in die niederösterreichischen sozialintegrativen Unternehmen investierter Euro zu 210%.

**Abbildung 6-1: Stakeholderanteile an der Gesamtinvestition und den Profiten**



Es ist klar zu erkennen, dass das AMS den höchsten Anteil an den Investitionen tätigt, aber nur einen kleinen Anteil am unmittelbaren Profit hat. Allerdings investiert das AMS im Sinne der Zielgruppe, wodurch die Wirkungen des AMS auch bei diesem Stakeholder enthalten sind. Die AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen profitieren im Verhältnis mehr als sie investieren. Die Zielgruppe hat mit 33,9% klarerweise den größten Anteil am Gesamtprofit.

Die nächstbedeutendsten Stakeholdergruppen sind die Lehrlinge, die 11,7% des Gesamtprofits haben und rein finanziell nichts zu den sozialintegrativen Unternehmen beitragen. Die Schlüsselarbeitskräfte (7,5%) profitieren am Gesamtprofit fast gleichermaßen wie die Sozialversicherungsträger (7,7%). Auf den weiteren Plätzen folgen die Stakeholdergruppen Bund, allgemeine Bevölkerung, Land Niederösterreich, ehrenamtliche MitarbeiterInnen und künftige ArbeitgeberInnen.

Das Land Niederösterreich trägt als fördergebende Institution, nach dem AMS und den AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen, den drittgrößten Anteil der Investitionen bei. Des Weiteren investieren der Bund und die Gemeinden in die sozialintegrativen Unternehmen. Durch Spenden und Sponsoring leistet ebenso die allgemeine Bevölkerung finanzielle Beiträge in die sozialintegrativen Unternehmen.

## 7 RESÜMEE

Das NPO&SE Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien) erhielt von der Arbeitsgemeinschaft QUASI (Qualitätsmanagement für sozialintegrative Unternehmen) den Auftrag, die **gesellschaftlichen und ökonomischen Wirkungen von 27 sozialintegrativen Unternehmen (SIU) in Niederösterreich** zu analysieren. Der Beobachtungszeitraum bezieht sich auf das Jahr 2014.

**Die Analyse erfolgte mittels einer Social Return on Investment (SROI)-Analyse, deren Ziel es ist, den durch die sozialintegrativen Unternehmen geschaffenen gesellschaftlichen Mehrwert möglichst umfassend zu erfassen und zu bewerten.** Die Methode will neben den finanziellen, explizit auch die sozialen Wirkungen des Projekts messen. Die vorliegende Analyse orientiert sich am von Schober/Then (2015) herausgegebenen „Praxishandbuch Social Return on Investment“. Ein wesentlicher Punkt ist die Identifikation der wichtigsten Stakeholder zu Beginn. Für jede Stakeholdergruppe wird der investierte Input, dem erzielten Output sowie dem Outcome (Wirkungen) in einer Wirkungskette gegenübergestellt. Die solcherart identifizierten Wirkungen werden verifiziert, ergänzt, quantifiziert und zum Schluss soweit möglich und sinnvoll in Geldeinheiten bewertet. Somit kann letztlich der monetäre Wert der aggregierten Wirkungen dem gesamten in Geldeinheiten vorliegenden Input gegenübergestellt werden. Die sich ergebende Spitzenkennzahl ist der SROI-Wert, der als Verhältniskennzahl angibt, wie die monetarisierten Wirkungen proportional zu den investierten Geldern sind. Ein Wert von 1:2 signalisiert doppelt so wertvolle gesellschaftliche Wirkungen wie Investitionen.

Die **Forschungsfrage 1** lautet: *„Welche Wirkungen bzw. welchen Nutzen entfalten die teilnehmenden sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich bei den relevanten Stakeholdergruppen?“*

Die **Forschungsfrage 2** lautet: *„Lassen sich die im Rahmen der teilnehmenden sozialintegrativen Unternehmen erzielten Wirkungen sinnvoll und valide messen und monetarisieren?“*

Die **Forschungsfrage 3** lautet: *„Welcher monetarisierte Gesamtnutzen ergibt sich aus einem in die teilnehmenden sozialintegrativen Unternehmen investierten Euro?“*

Als **Alternativszenario** wird angenommen, dass die teilnehmenden SIUs (ceteris paribus) nicht existieren. Dabei gilt es zu eruieren, welche Wirkungen ohnehin, d.h. auch ohne die SIUs, bei den Stakeholdergruppen entstanden wären. Zudem müssten die in der Maßnahme beschäftigten Personen entsprechend, soweit Kapazitäten vorhanden sind, in anderen Betreuungssettings untergebracht werden. Dies würde in erster Linie vor allem das AMS Niederösterreich betreffen.

Die Studie zeigt die vielfältigen Aufgaben und Tätigkeiten auf, welche von sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich erbracht werden. Sie macht sowohl positive wie auch negative Wirkungen sichtbar, die für unterschiedliche Stakeholder der sozialintegrativen Unternehmen entstehen. Als Stakeholder wurden hierbei folgende Gruppen identifiziert:

- |                                  |                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| • Schlüsselarbeitskräfte         | • AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen |
| • Zielgruppe                     | • Arbeitsmarktservice             |
| • Lehrlinge                      | • Sozialministeriumservice        |
| • Pensionsantrittskräfte         | • Sozialversicherung              |
| • Sonstige Personen              | • Bund                            |
| • Ehrenamtliche MitarbeiterInnen | • Land Niederösterreich           |
| • Andere soziale Einrichtungen   | • Gemeinden                       |
| • LieferantInnen                 | • Künftige ArbeitgeberInnen       |
| • Warenbereitsteller             | • allgemeine Bevölkerung          |

Zusammengefasst lässt sich gut erkennen, dass der Nutzen der Stakeholder, also die Wirkungen der sozialintegrativen Unternehmen aus Sicht der Stakeholder, erhoben werden konnte. Die Quantifizierung und Monetarisierung war im Großen und Ganzen, nicht zuletzt aufgrund der Datenlage, gut möglich. Forschungsfrage 2 kann somit positiv beantwortet werden: Die Wirkungen lassen sich weitgehend sinnvoll und valide berechnen und monetarisieren.

Insgesamt ergeben sich auf Basis der hier durchgeführten Erhebungen und Berechnungen für das Jahr 2014 **monetarisierte Wirkungen in der Höhe von rund € 81.274 Mio. Euro**. Demgegenüber stehen **Investitionen von hochgerechnet 38.741 Mio. Euro**, die insbesondere aus Förderungen des Arbeitsmarktservices bestehen.

Der **größte Profit** entsteht für die **Zielgruppe (33,9%)**, die als zentrale Stakeholdergruppe der sozialintegrativen Unternehmen anzusehen ist. Im Jahr 2014 wurden von den sozialintegrativen Unternehmen 2.365 Personen in der Zielgruppe betreut.

Die Personen der Zielgruppe profitieren vor allem von der Stabilität im Leben, einem Zuwachs an Kompetenzen, der persönlichen Betreuung im Betrieb sowie der Integration am Arbeitsplatz, worunter v.a. die Zunahme an sozialen Kontakten und Interaktionen fällt. Insbesondere Transitarbeitskräfte und vermittelte TeilnehmerInnen profitieren von einem zusätzlichen, höheren Einkommen. Weitere Wirkungen für die Personen der Zielgruppe sind eine Zunahme an Eigeninitiative/Verantwortungsbewusstsein/Selbstständigkeit, eine Wissenserweiterung sowie eine Erhöhung des Selbstwertgefühls und der Selbstreflexion. Neben einer gesteigerten Teamfähigkeit stellt die Verbesserung hinsichtlich ihrer Umgangsformen und ihrem situationsangepassten Verhalten einen Nutzen für diese dar. Sie erfahren jedoch auch eine Veränderung in ihrem Problembewusstsein, was sich in einem vermeintlich schlechteren Gesundheitszustand sowie einer Verschlechterung im Selbst- und Zeitmanagement sowie der mündlichen und schriftlichen Ausdrucksfähigkeit manifestiert. Bei einigen TeilnehmerInnen kam es während der Beschäftigung im sozialintegrativen Unternehmen zu einer höheren Mobilitätsanforderungen und einer verschlechterten Wohnsituation. Dies kann unter anderem an weiteren Arbeitswegen und einem Wechsel in einen leistbareren, aber kleineren Wohnraum liegen. Insgesamt ergeben sich für die Personen aus der Zielgruppe monetarisierte Wirkungen in der Höhe von **27.578.710 Euro**.

Der **zweitgrößte Profit** entsteht für die AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen (**16,4%**). Unter dem Stakeholder AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen werden neben Unternehmen auch private und sozialorientierte AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen verstanden. Durch die sozialintegrativen Unternehmen profitieren sie in erster Linie von einem besseren Preis-Leistungsverhältnis, sowie einer guten Betreuung und besonderen Produkten. Vor allem private AuftraggeberInnen/AbnehmerInnen aber auch einige Unternehmen profitieren durch die Unterstützung eines sozialintegrativen Unternehmens im Zuge ihres Kaufes zusätzlich von einem positiven Gefühl.

**Den drittgrößten Profit haben die Lehrlinge (11,7%),** die durch die sozialintegrativen Unternehmen eine Ausbildung erhalten. **Mit 7,7% hat die Sozialversicherung den viertgrößten Nutzen.**

**Den geringsten Profit** haben die Gemeinden und LieferantInnen. Einen direkten **Verlust** hat die allgemeine Bevölkerung hinsichtlich der Verdrängungsmechanismen zu tragen. Gemeint ist hierbei, dass durch die Vermittlung von Personen aus den SIUs in den ersten Arbeitsmarkt wiederum andere Arbeitskräfte aus diesem verdrängt werden.

Wird der Gesamtprofit auf die Gesamtinvestitionen in die sozialintegrativen Unternehmen bezogen, ergibt dies einen SROI-Wert von **2,10**. **Dies bedeutet, dass jeder 2014 in die sozialintegrativen Unternehmen investierte Euro Wirkungen im monetarisierten Gegenwert von 2,10 Euro schafft.**

**Zusammengefasst sind die in Niederösterreich analysierten sozialintegrativen Unternehmen sehr wirkungsvoll. Ihre monetarisierten Wirkungen, bezogen auf das Jahr 2014, waren mehr als doppelt so hoch als die getätigten finanziellen Investitionen.**

## 8 LITERATURVERZEICHNIS

AMS Niederösterreich (2015): **Geschäftsbericht 2014.**

[http://www.ams.at/\\_docs/001\\_ams\\_geschaeftsbericht\\_2014.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_ams_geschaeftsbericht_2014.pdf)

AMS Weiterbildungsdatenbank:

[http://wbdb.ams.or.at/wbdb/index\\_wbdb.jsp?ams=N&znid=1379428089164](http://wbdb.ams.or.at/wbdb/index_wbdb.jsp?ams=N&znid=1379428089164)

APA (2004): **Preise für Maler, Elektriker, Tischler & Co stiegen in Wien viel stärker als Verbraucherpreisindex.**

[http://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20040829\\_OTS0011/ak-test-preise-fuer-maler-elektriker-tischler-co-stiegen-in-wien-viel-staerker-als-verbraucherpreisindex](http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20040829_OTS0011/ak-test-preise-fuer-maler-elektriker-tischler-co-stiegen-in-wien-viel-staerker-als-verbraucherpreisindex)

Arbeitsmarktservice Österreich (2013): **Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB).**

[http://www.ams.at/\\_docs/001\\_soeb\\_RILI.pdf](http://www.ams.at/_docs/001_soeb_RILI.pdf)

BFI Kärnten: **Erfolgreich im Team.**

[http://www.bfi-kaernten.at/aut\\_de\\_html-2-kurse\\_a\\_z.php?modul=erfolgreich-im-team-8102](http://www.bfi-kaernten.at/aut_de_html-2-kurse_a_z.php?modul=erfolgreich-im-team-8102)

BFI Niederösterreich: **Kursprogramm.**

<http://www.bfinoe.at/kursprogramm.php?kursnr=15102061>

BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2013): **Freiwilliges Engagement in Österreich: Was Freiwillige leisten, wie Freiwillige und Gesellschaft profitieren, wie das bmask freiwilliges Engagement unterstützt, Wien.**

Claudia Widmann: **Business-Knigge.**

<http://www.knigge-schulung.de/claudia-widmann/business-knigge>

Eichmann, Hubert; Saupe, Bernhard; Vogt, Marion (Mitarb.); Scheiflinger, Sara (Mitarb.)

(2011): **Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich \***

**empirische Analyse von Praktika sowie der Situation von**

**Praktikanten/Praktikantinnen.** FORBA-Forschungsbericht, 2011/04, Wien

Ellviva (2012): **Nie wieder Burnout.**

<http://www.ellviva.de/Gesundheit/Burnout-Verhaltenstherapie.html>

Franke, Nikolaus, Piller, Frank (2004). **"Value Creation by Toolkits for User Innovation and Design: The Case of the Watch Market."** Journal of Product Innovation

Management, 21 (6): 401-415.

Fujiwara, Daniel, Leach, Matt, Trotter, Lizzie, Vine, Jim (2014) **"Measuring the Social Impact of Community Investment: A Guide to using the Wellbeing Valuation Approach"**, HACT: ideas and innovation in housing.

Fundraising Verband Austria (2014): **Spendenbericht 2014.**

<http://www.fundraising.at/LinkClick.aspx?fileticket=cLtw4yhBQC8%3d&tabid=421&language=de-DE>

Gruber (2013): **Kosten einer Privatarztversicherung**

<http://abermann.net/privatarztversicherung2.htm>

Gruber Christine, Astleithner Florentina, Egger-Steiner Michaela, Marhali Andrea, Steiner Mario, Wagner Elfriede, Würfl Christine (2010): „**Evaluation sozialer Interventionen.**“ Projektbericht Nr.812.990/11991. Gefördert aus Mitteln der FFG: Basisprogramm, BRIDGE-Brückenschlagprogramm sowie der Volkshilfe Österreich. Wien: Kompetenzzentrum für Soziale Arbeit.

Intercoiffeur Strassl: **Herrenservice komplett.**

<http://www.katharina-strassl.com/preise>

ISG Personalmanagement: **Standortbestimmung und Zielfindung sowie Positionierung und Selbstvermarktung**

<https://career.isg.com/services/applicantcoaching.jsf;jsessionid=7fef90a1861cdc79526f16cf1671?windowId=17f>

Karriere.at (2015): **Kosten einer Stellenanzeige.**

<http://www.karriere.at/hr/stelleninserate>

Klipp Frisör: **Maschinenhaarschnitt mit Maschine und Aufsatz.**

<http://www.klipp.at/friseur-guenstige-preise/haarschnitt-styling.html>

Mieterschutzverbund Österreich (o.J.): **Mietpreiskategorien**

<http://www.mieterschutzwien.at/index.php/3869/neue-richtwerte-und-kategoriebetraege-ab-april-2014/>

Niederösterreichischer Dachverband für Bildung, Beratung, Beschäftigung (o.J.): **Der nöb**

<http://www.noeb.at/noeb/index.html>

ÖAMTC (2015): **Das Kilometergeld.**

<http://www.oamtc.at/portal/das-kilometergeld+2500+1076041>

ÖBB Ticketshop

[https://ticketing.oebb.at/inet/pub/ticket?outwardDateTime=2015-09-15T10%3A43&stationOrigEva=001130504&stationDestEva=001230501&#1,](https://ticketing.oebb.at/inet/pub/ticket?outwardDateTime=2015-09-15T10%3A43&stationOrigEva=001130504&stationDestEva=001230501&#1)

Österreichische Knigge Gesellschaft:

<http://www.knigge-gesellschaft.at/>

Phönix Ostarrichi: **Stufenmodell**

<http://www.phoenix-ostarrichi.at/stufenmodell/>

Psyonline (2012): **Kosten einer Psychotherapie.**

<http://www.psyonline.at/contents/7437/ueberblick-kosten-der-psychotherapie-eigene-Berechnung>

Public Opinion GmbH/ Institut für qualitative Sozialforschung: **Unternehmensspenden.**

<http://www.public-opinion.at/wordpress/wp-content/2009/03/kurze-zusammenfassung-unternehmensspenden.pdf>

Qualitätssicherung von Sozialintegrativen Unternehmen Österreichs (o.J.): **Methode QUASI**

<http://www.quasi-noe.at/methode-quasi.html>

Rameder, Paul; More-Hollerweger, Eva (2009): Beteiligung am freiwilligen Engagement in Österreich. In: BMASK (Hrsg.) (2009): 1. Bericht zum freiwilligen Engagement in Österreich, Wien.

- Rauscher, Olivia/Mildenberger, Georg/Krlev, Gorgi (2015): „**Wie werden Wirkungen identifiziert? Das Wirkungsmodell**“ In: Schober, Christian/ Then, Volker (Hrsg.) (2015): „Praxishandbuch Social Return on Investment. Wirkungen sozialer Investitionen messen.“ S.41-57; Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart.
- Rossi, Peter H., Lipsey, Mar. W., & Freeman, Howard E. (2004): **Evaluation: A systematic approach**. Thousand Oaks, CA: Sage
- Schober, Christian/Rauscher Olivia (2014): „**Was ist Impact? Gesellschaftliche Wirkungen von (Nonprofit) Organisationen. Von der Identifikation über die Bewertung bis zu unterschiedlichen Analyseformen.**“, Working Paper, NPO&SE Kompetenzzentrum WU Wien. Download unter:  
[http://www.wu.ac.at/npo/competence/forschungsthemen/impact\\_gesellschaftliche\\_wirkungen\\_von\\_nonprofit\\_organisationen.pdf](http://www.wu.ac.at/npo/competence/forschungsthemen/impact_gesellschaftliche_wirkungen_von_nonprofit_organisationen.pdf)
- Schober, Christian/Rauscher, Olivia (2014a): **Alle Macht der Wirkungsmessung?** In: Zimmer, Annette E./Simsa, Ruth (Hrsg.): Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement. Quo vadis? Wiesbaden: Springer, S. 261-282.
- Schober, Christian/Then, Volker (2015): „**Was ist eine SROI-Analyse? Wie verhält sie sich zu anderen Analyseformen? Warum sind Wirkungen zentral? Die Einleitung**“ In: Schober, Christian/ Then, Volker (Hrsg.) (2015): „Praxishandbuch Social Return on Investment. Wirkungen sozialer Investitionen messen.“ S.1-22; Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart.
- Statistik Austria (2009): **Zeitverwendungsstudie**.  
[https://www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/zeitverwendung\\_2008\\_09\\_barri\\_25887.pdf?4dz8a1](https://www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/zeitverwendung_2008_09_barri_25887.pdf?4dz8a1),
- Statistik Austria (2015): **Verdienststruktur**  
[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/verdienststruktur/index.html)
- Statistik Austria (2015a): **Nettostundenlohn eines/einer unselbstständigen Erwerbstätigen**.  
[https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/nettomonatseinkommen/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/nettomonatseinkommen/index.html)
- Statistik Austria (2015c): **Weiterbildungskosten**.  
[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung\\_und\\_kultur/erwachsenenbildung\\_weiterbildung\\_lebenslanges\\_lernen/betriebliche\\_weiterbildung/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html)
- Statistik Austria (2015e): **Nettomonatseinkommen Pflichtschulabschluss/Lehrabschluss**.  
[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/nettomonatseinkommen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/nettomonatseinkommen/index.html)
- Statistik Austria (2015f): **ationale Arbeitslosenquote**  
[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitslose\\_arbeitssuchende/arbeitslose\\_nationale\\_definition/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitslose_arbeitssuchende/arbeitslose_nationale_definition/index.html)
- Statistik Austria (2015g): **Arbeitslosenquote Gesundheits- und Sozialwesen und Wahrscheinlichkeit im Dienstleistungsbereich zu arbeiten**.



[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html)

Statistik Austria (2015h): **Arbeitskostenerhebung.**

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/arbeitskosten/arbeitskostenerhebung/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/arbeitskosten/arbeitskostenerhebung/index.html)

Steiner Karin; Liebeswar Claudia (2014): AMS info 285: „**Innovative Beratungsansätze für Langzeitarbeitslose.**“

Then, Volker/ Schober, Christian (2015): „**Was bleibt zusammenfassend und mit Blick auf die Zukunft zu sagen?**“ In: Schober, Christian/ Then, Volker (Hrsg.) (2015): „Praxishandbuch Social Return on Investment. Wirkungen sozialer Investitionen messen.“ S.219-226; Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart.

Unify (2015): **Schnellerer Zugang zu Wissen**

[http://www.unify.com/de/be/~media/internet-2012/documents/white-paper/Thought\\_Trails\\_Whitepaper.pdf](http://www.unify.com/de/be/~media/internet-2012/documents/white-paper/Thought_Trails_Whitepaper.pdf)

VCÖ (2015): **Gesundheitsfaktor Arbeitsweg.**

<http://www.vcoe.at/files/vcoe/uploads/News/VCOe-Factsheets/2015-04%20Arbeitswege/VCOe-Factsheet%20Gesundheitsfaktor%20Arbeitsweg.pdf>

WIFI (2015): **Potentialerkennung mit Coaching.**

<http://www.wifiwien.at/Default.aspx/Kurse/@/menuid/2161/>

## **9 ANHANG**

## 9.1 WIRKUNGSKETTEN

Tabelle 9-1: Wirkungsketten

Stakeholder	Input	Unternehmens-aktivität	Output	Wirkungen (Outcome)	Deadweight
<b>Zielgruppe</b>	Zeit, Fähigkeiten, Bereitschaft zur Veränderung	Bereitstellung befristeter Arbeitsplätze  Betreuungs- und Trainingsmöglichkeiten  Bereitstellung von Arbeitsmitteln  Hilfe/Vermittlung bei Jobsuche	Anzahl der MitarbeiterInnen  Anzahl der Weiterbildungen  Anzahl der vermittelten Jobs	stundenweise Vergütung  Einkommen von TAKs  Einkommen der vermittelten TeilnehmerInnen  DLU (Arbeitstraining: Vorschaltmaßn. u. Stufe 3)  Stabilität im Leben/Zukunftsperspektive  Integration am Arbeitsplatz  Wissenserweiterung  persönliche Betreuung im Betrieb  Verändertes Bewusstsein zum Gesundheitszustand  Veränderung der Wohnsituation  Veränderung der Ausdrucksfähigkeit  Veränderung der Mobilitätsanforderung	Anzahl der Personen, die auch ohne SIUs die entsprechende Wirkung erzielt hätten

				<p>Teamfähigkeit</p> <p>Selbstwertgefühl und Selbstreflexion</p> <p>mehr Kompetenzen</p> <p>Selbst- und Zeitmanagement</p> <p>Eigeninitiative/ Verantwortungsbewusstsein/ Selbstständigkeit</p> <p>Umgangsformen/ situationsangepasstes Verhalten</p> <p>Freiwilliger sozialer Aufwand</p>	
<b>Lehrlinge</b>	Zeit, Fähigkeiten, Bereitschaft zur Veränderung	<p>Bereitstellung eines Ausbildungsplatzes und Arbeitsmitteln</p> <p>Begleitung durch SAKs</p> <p>Angebote Workshops und Kurse</p> <p>Vermittlung in reguläre Lehre</p>	<p>Anzahl der Lehrlinge</p> <p>Anzahl der Vermittlungen in eine reguläre Lehre</p>	<p>Ausbildungsentschädigung</p> <p>Sammeln von Berufserfahrung (Schnuppern)</p> <p>Stabilität im Leben</p> <p>Nachreifung</p> <p>Erhalt eines Lehrabschlusses</p> <p>Integration am Arbeitsplatz</p> <p>Freundschaften</p> <p>Vermittlung in reguläre Lehre</p>	Anzahl der Lehrlinge, die auch ohne SIUs die entsprechende Wirkung erzielt hätten

				<p>persönliche Betreuung im Betrieb</p> <p>Veränderung der Wohnsituation</p> <p>Veränderung der Ausdrucksfähigkeit</p> <p>Veränderung der Mobilitätsanforderung</p> <p>Teamfähigkeit</p> <p>Selbstwertgefühl und Selbstreflexion</p> <p>mehr Kompetenzen</p> <p>Selbst- und Zeitmanagement</p> <p>Eigeninitiative/ Verantwortungsbewusstsein/ Selbstständigkeit</p> <p>Umgangsformen/ situationsangepasstes Verhalten</p> <p>freiwilliger sozialer Aufwand</p>	
<b>Pensionsantrittskräfte</b>	Zeit, Fähigkeiten, Bereitschaft zur Veränderung	<p>Zurverfügungstellung des Arbeitsplatzes</p> <p>Bereitstellung von Arbeitsmitteln</p> <p>Begleitung durch SAKs</p>	<p>Anzahl der Pensionsantrittskräfte</p> <p>Anzahl der Weiterbildungen</p>	<p>Einkommen</p> <p>Stabilität im Leben</p> <p>erhöhtes Sicherheitsgefühl</p> <p>Integration am Arbeitsplatz</p>	Anteil an Personen, die auch ohne SIU eine entsprechende Wirkung erzielt hätten

		Weiterbildungsmöglichkeiten  Überbrückung bis zum Pensionsantritt	Anzahl der Übertritte in die Pension	Wissenserweiterung  Persönliche Betreuung im Betrieb  Verändertes Bewusstsein zum Gesundheitszustand  Veränderung der Wohnsituation  Veränderung der Ausdrucksfähigkeit  Veränderung der Mobilitätsanforderung  Teamfähigkeit  Selbstwertgefühl und Selbstreflexion  mehr Kompetenzen  Selbst- und Zeitmanagement  Eigeninitiative/ Verantwortungsbewusstsein/ Selbstständigkeit  Umgangsformen/ situationsangepasstes Verhalten  freiwilliger sozialer Aufwand	
--	--	---	--------------------------------------	---	--

<p><b>Sonstige Personen</b></p>	<p>Zeit, Fähigkeiten, Bereitschaft zur Veränderung</p>	<p>Zurverfügungstellung des Arbeitsplatzes</p> <p>Bereitstellung von Arbeitsmitteln</p> <p>Begleitung durch SAKs</p> <p>Weiterbildungs- möglichkeiten</p>	<p>Anzahl der sonstigen Personen</p>	<p>DLU Produktionsschule</p> <p>Stabilität im Leben (Alltagsstruktur)</p> <p>gesellschaftliche Integration am Arbeitsplatz</p> <p>persönliche Betreuung im Betrieb</p> <p>PraktikantInnen: Sammeln von Berufserfahrung</p> <p>Schnupper AT: "Berufserfahrung"</p> <p>Verändertes Bewusstsein zum Gesundheitszustand</p> <p>Veränderung der Wohnsituation</p> <p>Veränderung der Ausdrucksfähigkeit</p> <p>Veränderung der Mobilitätsanforderung</p> <p>Teamfähigkeit</p> <p>Selbstwertgefühl und Selbstreflexion</p> <p>mehr Kompetenzen</p> <p>Selbst- und Zeitmanagement</p>	<p>Anteil an Personen, die auch ohne SIU eine entsprechende Wirkung erzielt hätten</p>
---------------------------------	--	---	--	--	--

				Eigeninitiative/ Verantwortungsbewusstsein/ Selbstständigkeit  Umgangsformen/ situationsangepasstes Verhalten  Freiwilliger sozialer Aufwand	
<b>Schlüsselarbeitskräfte</b>	Zeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten	Zurverfügungstellung des Arbeitsplatzes  Bereitstellung von Arbeitsmitteln  Weiterbildungs- möglichkeiten	Anzahl der Schlüsselarbeitskräfte  Anzahl der Arbeitsstunden  Anzahl der Weiterbildungen	Einkommen  Verbesserung der Sozialkompetenz  Wissenserweiterung  Sensibilisierung für benachteiligte Gruppen  Positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun)  Freiwilliger sozialer Aufwand	Anteil an Personen, die auch ohne SIU eine entsprechende Wirkung erzielt hätten
<b>Ehrenamtliche MitarbeiterInnen</b>	Zeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten	Zurverfügungstellung einer ehrenamtlichen Position  Bereitstellung von Arbeitsmitteln  Koordination der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen	Anzahl an ehrenamtlichen MitarbeiterInnen  Anzahl an ehren- amtlich geleisteten Stunden	positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun)  Verbesserung der Sozialkompetenz  Integration am Arbeitsplatz  Strukturierter Alltag	Anteil an Personen, die auch ohne SIU eine entsprechende Wirkung erzielt hätten



<b>AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen</b>	finanzielle Mittel, Vertrauen	Zur Verfügung stellen von Produkten und DL	Anzahl und Umfang an abgenommenen Produkten/ Dienstleistungen	<i>Alle AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen:</i>  besseres Preis- Leistungsverhältnis  gute Betreuung  <i>zusätzlich für Unternehmen und sozialorientierte AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen:</i> besondere Produkte  <i>zusätzlich für Unternehmen und Privatpersonen als AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen:</i> soziales Engagement  <i>zusätzlich für sozialorientierte AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen:</i> Bildung von Netzwerken	Anteil an AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen, die auch ohne SIU eine entsprechende Wirkung erzielt hätten
<b>Sozialversicherungsträger</b>	N/A	Bereitstellung von Arbeitsplätzen	Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen  Anzahl vermittelter TeilnehmerInnen	Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung  Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung der vermittelten TeilnehmerInnen	Möglichkeit eines Alternativjobs
<b>AMS NÖ</b>	Förderungen	Bereitstellung von Arbeitsplätzen  Bereitstellung von Ausbildungsplätzen	Anzahl an beschäftigten MitarbeiterInnen  Anzahl an vermittelten MitarbeiterInnen	Zusätzliche Beiträge zur Arbeitslosenversicherung  Einsparung von Arbeitslosengeld/ Notstandshilfe	Einsparungen, die durch eine Alternativ- beschäftigung eingetreten wären

				Auszahlung der DLU  Ausbildungsentschädigung Lehrlinge  Einsparung von Arbeitslosengeld/ Notstandshilfe durch vermittelte TeilnehmerInnen	
<b>Bund</b>	Förderungen	Betreuung von langezeitarbeitslosen und schwer vermittelbaren Personen  Bereitstellung von Arbeitsplätzen	Anzahl betreuter Personen  Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen  Anzahl vermittelter TeilnehmerInnen	Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen (Lohnsteuer, DB)	Möglichkeit eines Alternativjobs
<b>Land Niederösterreich</b>	Förderungen	Betreuung von langezeitarbeitslosen und schwer vermittelbaren Personen  Bereitstellung von Arbeitsplätzen	Anzahl betreuter Personen  Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen	Zusätzliche Steuereinnahmen  Wohnbauförderungsbeitrag  Einsparung der Mindestsicherung	Möglichkeit eines Alternativjobs
<b>Gemeinden</b>	Förderungen	Bereitstellung von Arbeitsplätzen  Betreuung von langzeitarbeitslosen und schwer vermittelbaren Personen	Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen  Anzahl vermittelter TeilnehmerInnen	Zusätzliche Steuereinnahmen (Kommunalsteuer)  Kommunalsteuer durch vermittelte TeilnehmerInnen  besseres Preis- Leistungsverhältnis bei übernommenen Arbeiten für die Gemeinden	Möglichkeit eines Alternativjobs

<b>Künftige ArbeitgeberInnen</b>	Vertrauen	Bereitstellung von Arbeitskräften	Anzahl übernommener MitarbeiterInnen	Zeit- und Kostenersparnis kostenloses Praktikum	Möglichkeit einer alternativen Personalakquise
<b>Andere soziale Einrichtungen</b>	Zeit Wissen	Vermittlungstätigkeiten/ Zusammenarbeit	Anzahl der Vernetzungen/ Vermittlungen	Synergieeffekte Informationsaustausch	Anteil an sozialen Einrichtungen, die auch ohne SIU eine entsprechende Wirkung erzielt hätten
<b>Warenbereitsteller</b>	Lebensmittel	Bezug von Lebensmitteln	Anzahl und Umfang der bereitgestellten Lebensmitteln	Einsparung von Entsorgungskosten	Anteil der Lebensmittel, die durch andere Organisationen wie die Tafel abgenommen würden
<b>LieferantInnen</b>	Produkte/Dienstleistungen	Bezug von Produkten und Dienstleistungen um den Betrieb der SIUs zu ermöglichen	Anzahl und Umfang an abgenommenen Produkten/ Dienstleistungen	Zusätzliche Aufträge	Aufträge, die durch andere Organisationen/ Firmen kompensiert werden könnten
<b>SMS</b>	Förderungen	Bereitstellung von Arbeitsplätzen/ Ausbildungsplätzen für MmB	Anzahl an beschäftigten MmB	Erfüllung des Versorgungsauftrages: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	Möglichkeit eines Alternativjobs
<b>Allgemeine Bevölkerung</b>	Spenden Sonstige Einnahmen	Bereitstellung von Arbeitsplätzen	Anzahl an vermittelten MitarbeiterInnen	Verdrängung aus dem ersten Arbeitsmarkt  sonstige betriebliche Aufwendungen	Anzahl der Personen, die ohne Existenz der SIUs nicht aus dem Arbeitsmarkt verdrängt werden würden

<b>EigentümerInnen</b>	Überschuss / Verlust  Zuführung/ Auflösung von Rücklagen	Beratung und Beschäftigung langzeitarbeitsloser und arbeitsmarktferner Menschen	Überschuss /Verlust  Umlagen für zentrale Leistungen	Ausbau der SIUs bzw. anderer Leistungsbereiche möglich/ Einschränkung der SIUs bzw. anderer Leistungsbereiche notwendig	Umlagen für zentrale Leistungen die auch ohne SIUs entstanden wären
------------------------	---	---	---	--	---

## 9.2 DATENTABELLE

Tabelle 9-2: Zuordnung von Daten und Quellenangaben

Stakeholder	Wirkungen (Outcome)	Indikatoren / Proxys	Daten	Quellen
Zielgruppe	stundenweise Vergütung	Stundenweise Vergütung aller stundenweise Beschäftigten für das Jahr 2014	42.550,00 €	Aggregierte Daten aus der Vollerhebung
	Einkommen von TAKs	Nettoeinkommen der TAKs	10.452.694,47 €	Aggregierte Daten aus der Vollerhebung
	Einkommen der vermittelten TeilnehmerInnen	<b>Proxy:</b> durchschnittliches Bruttogehalt eines Hilfsarbeiters 2010	Durchschnittliches Bruttogehalt eines Hilfsarbeiters: 19.768,00 €	Statistik Austria 2015
	DLU	DLU-Tagsätze	Für Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahres: 9,80 € Erwachsene TeilnehmerInnen an Teilzeitmaßnahmen, die mindestens 16 aber weniger als 25 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen: 15,92 € Erwachsene TeilnehmerInnen an Maßnahmen, die mindestens 25	Telefonat mit AMS

Maßnahmenstunden pro Woche umfassen: 22,65 €			
Stabilität im Leben/ Zukunftsperspektive	<b>Proxy:</b> feel in control of life	17.196,00 €	Fujiwara et al 2014
Integration am Arbeitsplatz	<b>Proxy:</b> Zeitverwendung für soziale Kontakte Std/Woche, Nettostundenlohn einer/eines unselbständig Erwerbstätigen	Zeitverwendung für soziale Kontakte 8,6 Std/Woche, Nettostundenlohn einer/eines unselbständig Erwerbstätigen: 10,83 €	Statistik Austria 2009, Statistik Austria 2015a
Wissenserweiterung	<b>Proxy:</b> durchschnittliche direkte Weiterbildungskurse je teilnehmender Person	durchschnittliche direkte jährliche Weiterbildungskurse je teilnehmender Person: 1157,00 €	Statistik Austria 2015
persönliche Betreuung im Betrieb	<b>Proxy:</b> durchschnittlicher Bruttostundenlohn eines/einer Sozialarbeiters/Sozialarbeiterin, monatliche Kosten einer Privatarztversicherung	durchschnittlicher Bruttostundenlohn eines/einer Sozialarbeiters/Sozialarbeiterin: 12,87 € monatliche Kosten einer Privatarztversicherung (ab 45 Jahren): 48 €	Statistik Austria 2015, Gruber 2013
Verändertes Bewusstsein zu Gesundheitszustand	Proxy: Kosten Psychotherapie (kurze und lange Therapie), Kosten für eine Mitgliedschaft bei Kieser, Folgekosten Rückenprobleme	Kosten Psychotherapie (Einheit á 50 Minuten): € 110 Dauer Kurztherapie: 25 Einheiten Dauer Langtherapie: 45 Einheiten	Ellviva 2012, Psyonline 2012, Kieser Training Österreich Göbel 2001

		<p>Kosten für eine jährliche Mitgliedschaft bei Kieser: 590,00 €</p> <p>Folgekosten Rückenprobleme: 2.303,00 €</p>	
Veränderung der Wohnsituation	<b>Proxy:</b> Differenz der Mietpreiskategorie B auf C, Differenz der Mietpreiskategorie A auf C	<p>Mietpreiskategorie B auf C: 0,86 €</p> <p>Mietpreiskategorie A auf C: 1,72 €</p>	Mieterschutzverbund Österreich
Veränderung der Ausdrucksfähigkeit	<b>Proxy:</b> Kosten für ein Aufbauseminar in Deutsch	<p>Deutsch Aufbauseminar (A2) Modul 2 - Fit in Deutsch: 330,00 €</p>	BFI Niederösterreich
Veränderung der Mobilitätsanforderung	Differenz der Kosten zur Fortbewegung mit dem Auto und der Fortbewegung mit dem Zug	<p>Kosten für eine zweifache Strecke (11,2km) mit dem Zug: 2,60 €</p> <p>Kosten für eine zweifache Strecke (11,2km) mit dem Auto: 5,21 €</p>	Eigene Berechnung, ÖBB Ticketshop ÖAMTC 2015
Teamfähigkeit	<b>Proxy:</b> Kurskosten für Erfolgreich im Team Konflikte meistern, Konflikte nutzen Gruppendynamik Konfliktmanagement	<p>Erfolgreich im Team: 355,00 €</p> <p>Konflikte meistern, Konflikte nutzen: 660,00 €</p> <p>Gruppendynamik: 230,00 €</p> <p>Konfliktmanagement: 950,00 €</p>	BFI Kärnten, AMS Weiterbildungsdatenbank
Selbstwertgefühl und Selbstreflexion	<b>Proxy:</b> Kosten für eine Potentialerkennung mit Coaching, Kosten für eine Standortbestimmung und Zielfindung sowie	<p>Kosten für eine Potenzialerkennung mit Coaching: 445 €</p> <p>Kosten für eine Standortbestimmung und Zielfindung: 350 €</p>	WIFI 2015, ISG Personalmanagement GmbH

	Positionierung und Selbstvermarktung	Positionierung und Selbstvermarktung: 450 €	
mehr Kompetenzen	Differenz des Bruttojahreseinkommens zwischen BedienerInnen von Anlagen, Maschinen und Montageberufen und Hilfsarbeitskräften Differenz des Bruttojahreseinkommens zwischen Handwerks- und verwandten Berufen und Hilfsarbeitskräften	Differenz des Bruttojahreseinkommens zwischen BedienerInnen von Anlagen, Maschinen und Montageberufen und Hilfsarbeitskräften: 15.225,00 € Differenz des Bruttojahreseinkommens zwischen Handwerks- und verwandten Berufen und Hilfsarbeitskräften: 16.570,00 €	Statistik Austria 2015b
Selbst und Zeitmanagement	<b>Proxy:</b> Kosten einer Früherkennung von Burnout, Kosten einer zeitverzögerten Diagnose von Burnout	Kosten der Früherkennung von Burnout: 1.926,08 € (pro Person) Kosten der zeitverzögerten Diagnose von Burnout: 1.5053,23 € (pro Person)	Schneider 2013
Eigeninitiative/ Verantwortungsbewusstsein/ Selbstständigkeit	<b>Proxy:</b> durchschnittlicher jährlicher Personalaufwand einer/eines Arbeitsanleiterin/Arbeitsanleiters	durchschnittlicher jährlicher Personalaufwand: 35.810,76 €	Daten aus der Vollerhebung
Umgangsformen/ situationsangepasstes Verhalten	<b>Proxy:</b> Kosten für ein Business Etikette Seminar, Kosten für ein Business-Knigge Seminar	Business Etikette und moderne Umgangsformen: 165,00 € Business-Knigge: 225,00 €	Österreichische Knigge o.J., Claudia Widmann o.J.



	freiwilliger sozialer Aufwand		527.792 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
Lehrlinge	Ausbildungsentschädigung	Nettoeinkommen der Lehrlinge, Lehrlingsentschädigung	Nettoeinkommen der Lehrlinge: 69.766,62 € Monatliche Lehrlingsentschädigung für das erste und zweite Lehrjahr: 294,00 € Monatliche Lehrlingsentschädigung ab dem dritten Lehrjahr: 679,50 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen Telefonat mit BFI
	Sammeln von Berufserfahrung	<b>Proxy:</b> durchschnittliches Gehalt für ein Praktikum	750,00 €	Eichmann et al. 2011
	Nachreifung	<b>Proxy:</b> durchschnittliche direkte Weiterbildungskurse je teilnehmender Person	durchschnittliche direkte jährliche Weiterbildungskurse je teilnehmender Person: 1157,00 €	Statistik Austria 2015
	Erhalt Lehrabschlusses	Differenz zwischen dem Nettomonatseinkommen einer Person mit Pflichtschulabschluss und dem Nettomonatseinkommen einer Person mit Lehrabschluss	Nettomonatseinkommen Pflichtschule: 1.237,00 € Nettomonatseinkommen Lehre: 1.818,00 €	Statistik Austria 2015

Lehrlinge	Freundschaften	<b>Proxy:</b> Being a member of a social group	Wert für ein Jahr: 2.337,00 €	Fujiwara et al 2014
	Vermittlung in reguläre Lehre	<b>Proxy:</b> Differenz zwischen der ÜBA-Lehrlingsentschädigung und dem durchschnittlichen Nettomonatseinkommen eines Lehrlings	ÜBA-Lehrlingsentschädigung im ersten und zweiten Lehrjahr: 294,00 € durchschnittliches Nettomonatseinkommen eines Lehrlings: 811,00 €	Telefonat mit BFI, Statistik Austria 2015
	freiwilliger sozialer Aufwand		€ 36.049	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
	Die Monetarisierung der anderen Wirkungen sind der Datentabelle Zielgruppe zu entnehmen			
PAPL	Einkommen	Nettoeinkommen aller PAPLs	237.509,33 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
	erhöhtes Sicherheitsgefühl	<b>Proxy:</b> secure job	Wert für ein Jahr: 16.243,00 €	Fujiwara et al 2014

	Die Monetarisierung der anderen Wirkungen sind der Datentabelle Zielgruppe zu entnehmen			
<b>Sonstige Personen</b>	DLU Produktionsschule	DLU-Tagsätze	Für Jugendliche vor Vollendung des 18. Lebensjahres: 9,80 € Erwachsene TeilnehmerInnen an Maßnahmen, die mindestens 25 Maßnahmenstunden pro Woche umfassen: 22,65 €	Telefonat mit AMS
	PraktikantInnen: Sammeln von Berufserfahrung	<b>Proxy:</b> durchschnittliches Gehalt für ein Praktikum	750,00 €	Eichmann et al. 2011
	Schnupper AT: "Berufserfahrung"	<b>Proxy:</b> Potenzialanalyse	218,00 €	WIFI 2015
	Freiwilliger sozialer Aufwand		€ 79.460	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
	Die Monetarisierung der anderen Wirkungen sind der Datentabelle Zielgruppe zu entnehmen			

Schlüssel- arbeitskräfte	Einkommen	Nettoeinkommen aller Schlüsselarbeitskräfte	8.561.236,90 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
	Verbesserung der Sozialkompetenz	Proxy: durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand für Freiwilligenarbeit Nettostundenlohn eines/einer unselbstständig Erwerbstätigen	Durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand für Freiwilligenarbeit: 1,2 Nettostundenlohn eines/einer unselbstständigen Erwerbstätigen: 10,83 €	Statistik Austria 2009, Statistik Austria 2015, eigene Berechnungen
	Wissenserweiterung	<b>Proxy:</b> durchschnittliche Gesamtkosten der Weiterbildungskurse je teilnehmender Person	durchschnittliche jährliche Gesamtkosten der Weiterbildungskurse je teilnehmender Person: 2037,00 €	Statistik Austria 2015
	Sensibilisierung für benachteiligte Gruppen	<b>Proxy:</b> Verdienstentgang durch ein 2-monatiges Praktikum in einem SIU	Höhe Verdienstentgang: 4.588,20 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
	Positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun)	<b>Proxy:</b> Gehaltsunterschied im Nonprofit- und Profit- Bereich	Gehaltsunterschied brutto pro Stunde: 5,86 €	Statistik Austria 2015
	Freiwilliger sozialer Aufwand		11.987,92 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen

<b>Ehrenamtliche MitarbeiterInnen</b>	positives Gefühl (Erfüllung, etwas Gutes tun)	<b>Proxy:</b> durchschnittliche Spende einer/eines Österreicherin/Österreichers	Durchschnittliche jährliche Spende: 110,00 €	Fundraising Verband Austria 2014
	Verbesserung der Sozialkompetenz	Proxy: durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand für Freiwilligenarbeit Nettostundenlohn eines/einer unselbstständigen Erwerbstätigen	Durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand für Freiwilligenarbeit: 1,2 Nettostundenlohn eines/einer unselbstständigen Erwerbstätigen: 10,83 €	Statistik Austria 2009, Statistik Austria 2015, eigene Berechnungen
	Integration am Arbeitsplatz	<b>Proxy:</b> Zeitverwendung für soziale Kontakte Std/Woche, Nettostundenlohn einer/eines unselbstständig Erwerbstätigen	Zeitverwendung für soziale Kontakte 8,6 Std/Woche, Nettostundenlohn einer/eines unselbstständig Erwerbstätigen: 10,83 €	Statistik Austria 2009, Statistik Austria 2015
	Strukturierter Alltag	<b>Proxy:</b> feel in control of life	17.196,00 €	Fujiwara et al 2014
<b>AuftraggeberInnen/ AbnehmerInnen</b>	besseres Preis-Leistungsverhältnis	<b>Proxy:</b> Stundensatz eines Malermeisters	58,00 €	APA 2004
	gute Betreuung	<b>Proxy:</b> durchschnittliches Bruttogehalt eines/einer Kundenbetreuers/ Kundenbetreuerin  Preisdifferenz eines Männerhaarschnitts bei einen	Durchschnittliches monatliches Bruttogehalt: 2.104,86 €  Höhe der Preisdifferenz: 26,10€	<a href="http://www.karriere.at/jobs/4434147">http://www.karriere.at/jobs/4434147</a> <a href="http://www.karriere.at/jobs/4418593">http://www.karriere.at/jobs/4418593</a> <a href="http://www.karriere.at/jobs/4433237">http://www.karriere.at/jobs/4433237</a>

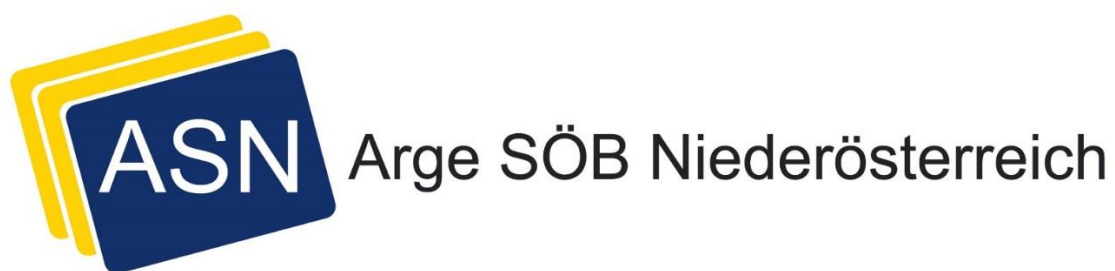
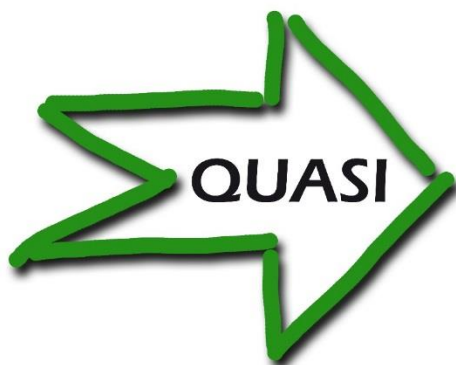
		Discoutner und einem Frisör in der mittleren Preisklasse		<a href="http://www.karriere.at/jobs/4427514">http://www.karriere.at/jobs/4427514</a>  Klipp Frisör, Intercoiffeur Strassl
	besondere Produkte	<b>Proxy:</b> Preis eines Esstisches aus der Massenproduktion	129,00 €	Ikea 2015
	soziales Engagement	<b>Proxy:</b> durchschnittliche Spende einer/ eines Österreicherin/ Österreichers, durchschnittliche Unternehmensspende	Durchschnittliche Spende: 110,00 € pro Jahr durchschnittliche Unternehmensspende: 852,00 € pro Jahr	Fundraising Verband Austria 2014, Public Opinion GmbH/Institut für qualitative Sozialforschung
	Bildung von Netzwerken	<b>Proxy:</b> Bruttostundenverdienst einer/eines Angestellten Kurskosten für ein Netzwerkseminar	Bruttostundenverdienst einer/eines Angestellten: 15,09 € Netz oder nie - wie Sie richtig netzwerken: 540,00 €	Statistik Austria 2015 AMS Weiterbildungsdatenbank
<b>Sozial- versicherungs- träger</b>	Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung	Höhe der zusätzlich generierten SV-Beiträge	6.838.633 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
	Zusätzliche Beiträge zur Arbeitslosenversicherung	Höhe der zusätzlich generierten Beiträge zur Arbeitslosenversicherung	324.626 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen

<b>AMS NÖ</b>	Einsparung von Arbeitslosengeld/ Notstandshilfe			Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
	Auszahlung der DLU	Auszahlung der DLU inkl. SV-Beiträge für Personen im Arbeitstraining und Jugendliche der Produktionsschule	-1.127.571€	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
	Ausbildungsentschädigung Lehrlinge	Auszahlung der Lehrlingsentschädigung inkl. SV-Beiträge	-498.901 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
	Einsparung von Arbeitslosengeld/ Notstandshilfe durch vermittelte TeilnehmerInnen		-1.092.368 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
<b>Bund</b>	Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen (Lohnsteuer, DB)	Höhe der zusätzlichen Steuer- und Abgabeneinnahmen	€ 2.707.424	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
<b>Land Niederösterreich</b>	Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen (Lohnsteuer, DB)	Höhe der zusätzlichen Steuer- und Abgabeneinnahmen	64.521 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen

	Wohnbauförderungsbeitrag	Höhe der zusätzlichen Wohnbauförderungsbeiträge	62.743 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
	Einsparung der Mindestsicherung	Höhe der Einsparungen der Mindestsicherung	3.225.385 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
<b>Gemeinden</b>	Zusätzliche Steuereinnahmen (Kommunalsteuer)	Höhe der zusätzlichen Steuereinnahmen (Kommunalsteuer)	316.609 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
<b>künftige Arbeitgeber-Innen</b>	Zeit- und Kostenersparnis	<b>Proxy:</b> Bruttostundenverdienst einer/eines Angestellten Kosten für eine Stellenanzeige	Bruttostundenverdienst einer/eines Angestellten: 15,09 € Kosten für eine Stellenanzeige: 580,00 €	Statistik Austria 2015, Karriere.at 2015
	kostenloses Praktikum	<b>Proxy:</b> durchschnittliche Arbeitskosten je geleistete Arbeitsstunde 2012	25,45 €	Statistik Austria 2015g
<b>Andere soziale Einrichtungen</b>	Synergieeffekte	<b>Proxy:</b> durchschnittlicher Bruttostundenlohn eines/einer Sozialarbeiters/Sozialarbeiterin	durchschnittlicher Bruttostundenlohn eines/einer Sozialarbeiters/Sozialarbeiterin: 12,87 €	Statistik Austria 2015



	Informationsaustausch	Bruttojahreseinkommen einer/eines Angestellten	Bruttojahreseinkommen einer/eines unselbstständig erwerbstätigen Angestellten: 29.323,00 €	Statistik Austria 2015
<b>Warenbereit- steller</b>	Einsparung von Entsorgungskosten	Entsorgungskosten für eine 1100 L Restmülltonne (alle 2 Wochen)	Jährliche Entsorgungskosten: 866,63 €	Telefonat mit Gemeindeabfallverband Tulln
<b>LieferantInnen</b>	Zusätzliche Aufträge	Höhe der zusätzlichen Aufträge	262.325 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen
<b>Allgemeine Bevölkerung</b>	Verdrängung aus dem Arbeitsmarkt	dadurch verlorenes Einkommen	Durchschnittliches Bruttojahresgehalt eines Hilfsarbeiters: 19.768,00 €	Statistik Austria 2015
<b>Eigentümer- Innen</b>	Ausbau der SIUs bzw. anderer Leistungsbereiche möglich/	Höhe des Jahresüberschuss	62.203 €	Daten aus der Vollerhebung, eigene Berechnungen



## **INFOS UND KONTAKT**

### **NPO & SE Kompetenzzentrum**

Welthandelsplatz 1, 1020 Wien

T +43-1-313 36-5878

F +43-1-313 36-5824

[npo-kompetenz@wu.ac.at](mailto:npo-kompetenz@wu.ac.at)

**[www.npo.or.at](http://www.npo.or.at)**